

DIVERSITE FEDERALE DIVERSITEIT  
RESEAU - NETWERK



Niet zonder  
Pas sans  
**•BO.  
sa**

# INCLUSIE AWARDS / PRIX DE L'INCLUSION 2022

Kandidaturen

Candidatures





# 1. CAMPAGNE 'WOMEN IN RAIL' NMBS

- Vandaag heeft NMBS bijna 20% vrouwen in dienst, een percentage dat jaar na jaar stijgt. Dit is het resultaat van een doorgedreven diversiteitsbeleid, dat het bedrijf samen met haar medewerkers (m/v/x) uitbouwt. Bovendien tekende NMBS samen met heel wat andere Europese spooroperatoren het ambitieuze Women In Rail akkoord. Deze overeenkomst heeft o.a. als doel om de spoorwegsector aantrekkelijker te maken voor vrouwen.

De laatste jaren zette NMBS sterk in op communicatie om meer vrouwen aan te trekken. In elke campagne en op de jobsite nmbs.be/jobs toont NMBS mannelijke én vrouwelijke collega's, in allerlei jobs. Ze vertellen over hun passie voor de job en waarom NMBS voor hen de ideale werkgever is.

Helaas hangen er anno 2022 nog steeds stereotypes rond bepaalde jobs. Treinbestuurder of technieker bijvoorbeeld, worden vaak als 'mannenjobs' bestempeld. Onterecht natuurlijk.





MyJobProfile nl ▾

## CAMPAGNE 'WOMEN IN RAIL'

- Om die vooroordelen te counteren, lanceerde NMBS in juni 2022 haar nieuwe diversiteitscampagne, waarin ze mensen uitdaagt om de treinbestuurder en de technieker te vinden in een groepje NMBS-collega's. We vertelden er natuurlijk niet bij dat we in feite een treinbestuurster en een techniekster zochten. De campagne liep van 24 juni tot 15 juli 2022.

De campagne was aanwezig op verschillende kanalen: Facebook, Instagram, online bannering, Youtube, digitale schermen in de stations over het hele land, schermen in de Desirotrein, Metro en ons eigen interne communicatiekanalen.

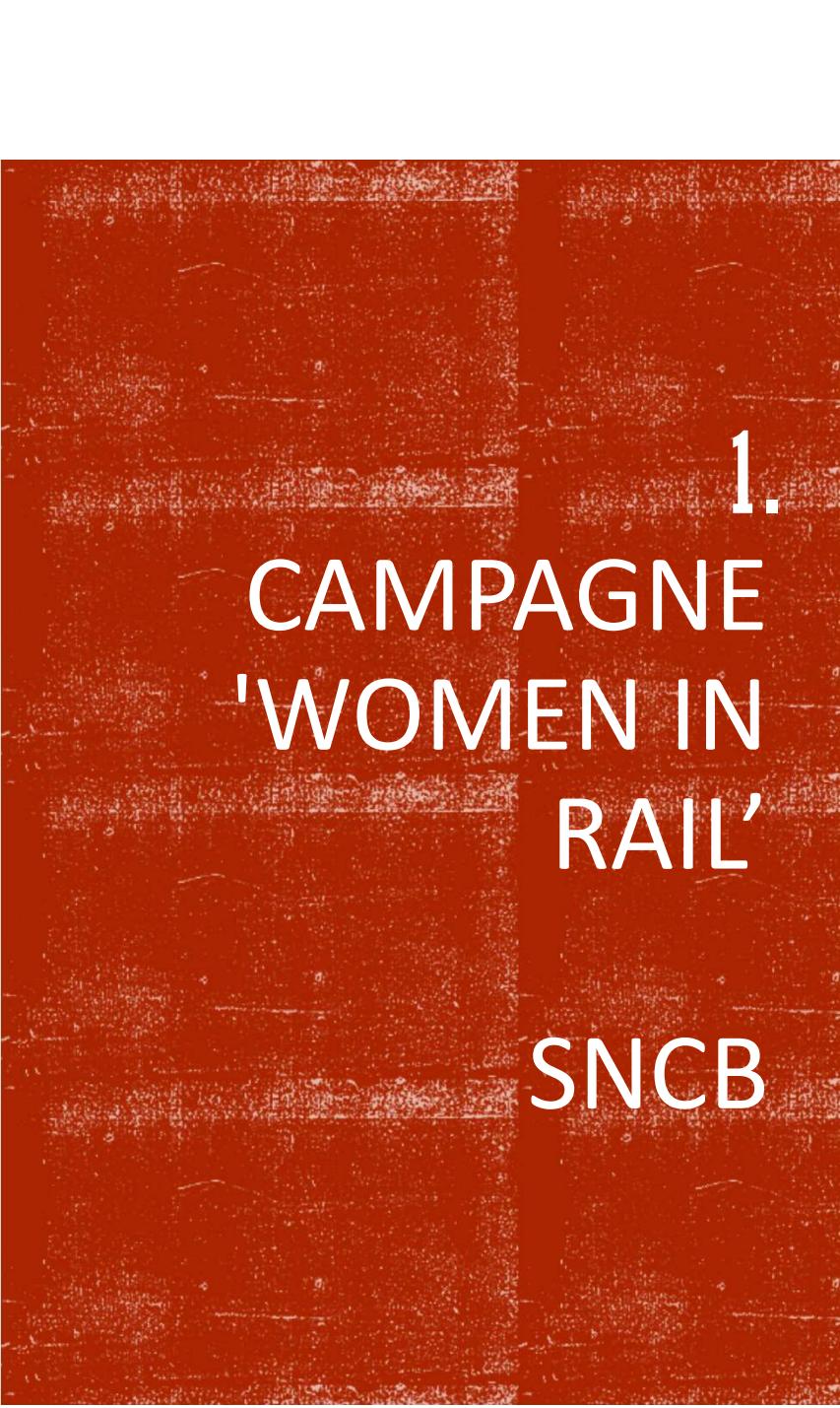
De campagne verliep in 2 fasen:

- Awareness: dan werken we met animaties: wie is de echte treinbestuurder (of technieker)?
- Consideration: in deze fase werken we met een video waarin NMBS-reizigers aan het woord zijn en aangeven wie zij als echte treinbestuurder of technieker zien. Op de jobsite van NMBS kon men dan kennismaken met de Adamadia en Yasmina, die deelnamen aan de campagne.

Wil je de campagne ontdekken? Bezoek

[https://jobs.belgiantrain.be/content/women-in-rail/?locale=nl\\_NL](https://jobs.belgiantrain.be/content/women-in-rail/?locale=nl_NL)





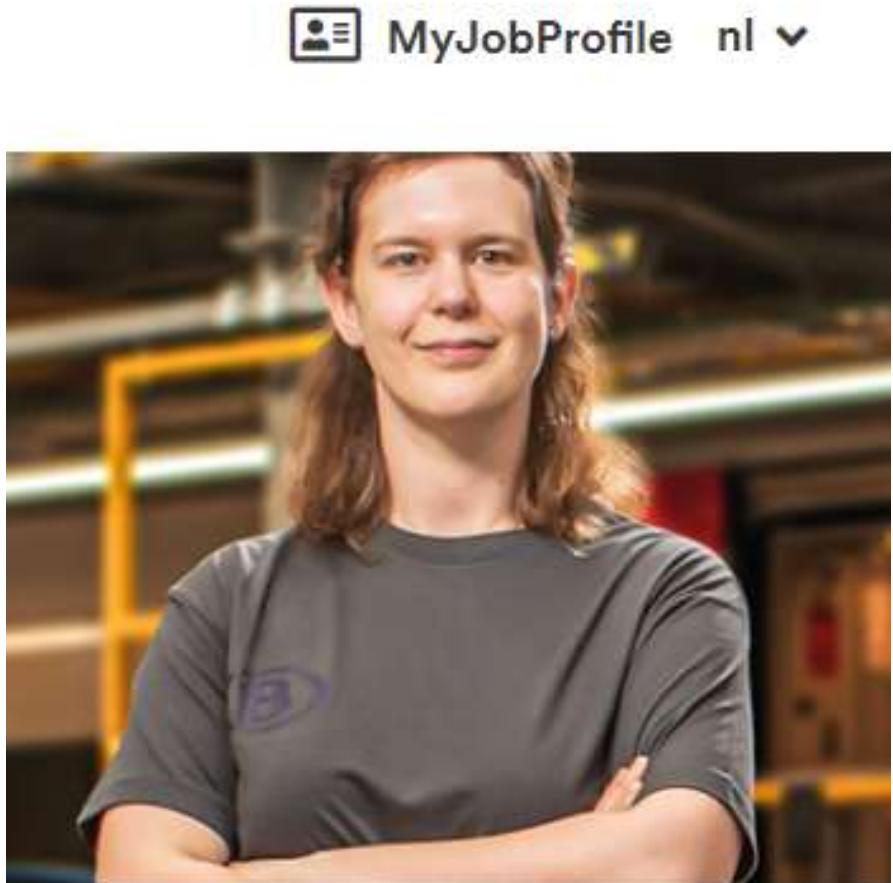
# 1. CAMPAGNE 'WOMEN IN RAIL' SNCB

- Aujourd'hui, la SNCB emploie près de 20% de femmes, un pourcentage qui augmente d'année en année. C'est le résultat d'une politique de diversité approfondie, que l'entreprise développe en collaboration avec ses employé·es (m/f/x). De plus, la SNCB a signé, avec de nombreux autres opérateurs ferroviaires européens, l'ambitieux accord Women In Rail. L'un des objectifs de cet accord est de rendre le secteur ferroviaire plus attrayant pour les femmes.

Ces dernières années, la SNCB a fait beaucoup d'efforts en matière de communication afin d'attirer davantage de femmes. Dans chaque campagne et sur le site [sncb.be/jobs](http://sncb.be/jobs), la SNCB montre des collègues masculins et féminins dans toutes sortes de métiers. Ils parlent de leur passion pour leur métier et des raisons pour lesquelles la SNCB est l'employeur idéal pour eux.

Malheureusement, en 2022, certains stéréotypes entourent encore certains emplois. Les métiers de conducteur de train ou de technicien, par exemple, sont souvent qualifiés de "métiers d'hommes". De manière injustifiée, bien sûr.





MyJobProfile nl ▾

## CAMPAGNE 'WOMEN IN RAIL'

- Pour contrer ces préjugés, la SNCB a lancé sa nouvelle campagne de diversité en juin 2022. Celle-ci met au défi de trouver le conducteur de train et le technicien dans un groupe de collègues de la SNCB. On ne spécifiait alors pas qu'il s'agissait en réalité d'une conductrice et d'une technicienne. La campagne s'est déroulée du 24 juin au 15 juillet 2022.

La campagne était présente sur différents canaux : Facebook, Instagram, bannières en ligne, Youtube, écrans numériques dans les gares du pays, écrans dans les trains Desiros, le magazine Metro et nos propres canaux de communication internes.

La campagne s'est déroulée en 2 phases :

- Sensibilisation : dans cette phase, nous avons travaillé avec des animations : qui est le véritable conducteur de train (ou technicien) ?
- Réflexion : dans cette phase, nous avons travaillé avec une vidéo dans laquelle les passagers de la SNCB prenaient la parole et indiquaient qui, selon eux, était le véritable conducteur (ou technicien) du train. Sur le jobsite de la SNCB, les gens ont ensuite pu faire connaissance avec les collègues Adamadia et Yasmina qui ont participé à la campagne.

Envie de découvrir la campagne? Visitez

[https://jobs.belgiantrain.be/content/women-in-rail/?locale=fr\\_FR](https://jobs.belgiantrain.be/content/women-in-rail/?locale=fr_FR)



## 2. SENSIBILISATION ET INITIATION À LA LANGUE DES SIGNES

INASTI

- Dans le cadre de son réseau diversité, l'INASTI organise une journée de sensibilisation et d'initiation à la langue des signes le 18 octobre prochain en collaboration avec le Centre Francophone de la Langue des Signes (CFLS) et het Vlaams GebarentaalCentrum (VGTC).



# SENSIBILISATION ET INITIATION À LA LANGUE DES SIGNES

- Durant 90 minutes, il s'agit de faire découvrir de manière ludique et visuelle, les différents aspects de la surdité pour mieux comprendre les difficultés rencontrées par les personnes sourdes au quotidien.  
Tout cela via 3 séances en petits groupes de 10-12 personnes.



Organisatie van sensibiliseringssessies over **GEBARENTAAL**  
Schrijf je vóór [10 oktober](#) in bij Sophie De Fays  
via mail: [Sophie.deFays@rsvz-inasti.fgov.be](mailto:Sophie.deFays@rsvz-inasti.fgov.be)

n door: Vlaams Gebarentaalcentrum vzw en Centre Francophone de la Langue des Signes | Asbl



## 2. SENSBILISERING EN INLEIDING TOT GEBARENTAAL

RSVZ

- In het kader van hun diversiteitsnetwerk organiseert het RSVZ in samenwerking met le Centre Francophone de la Langue des Signes (CFLS) en het Vlaams GebarentaalCentrum (VGTC) op 18 oktober een sensibilisatie en inleidende dag voor gebarentaal.



# SENSBILISERING EN INLEIDING TOT GEBARENTAAL

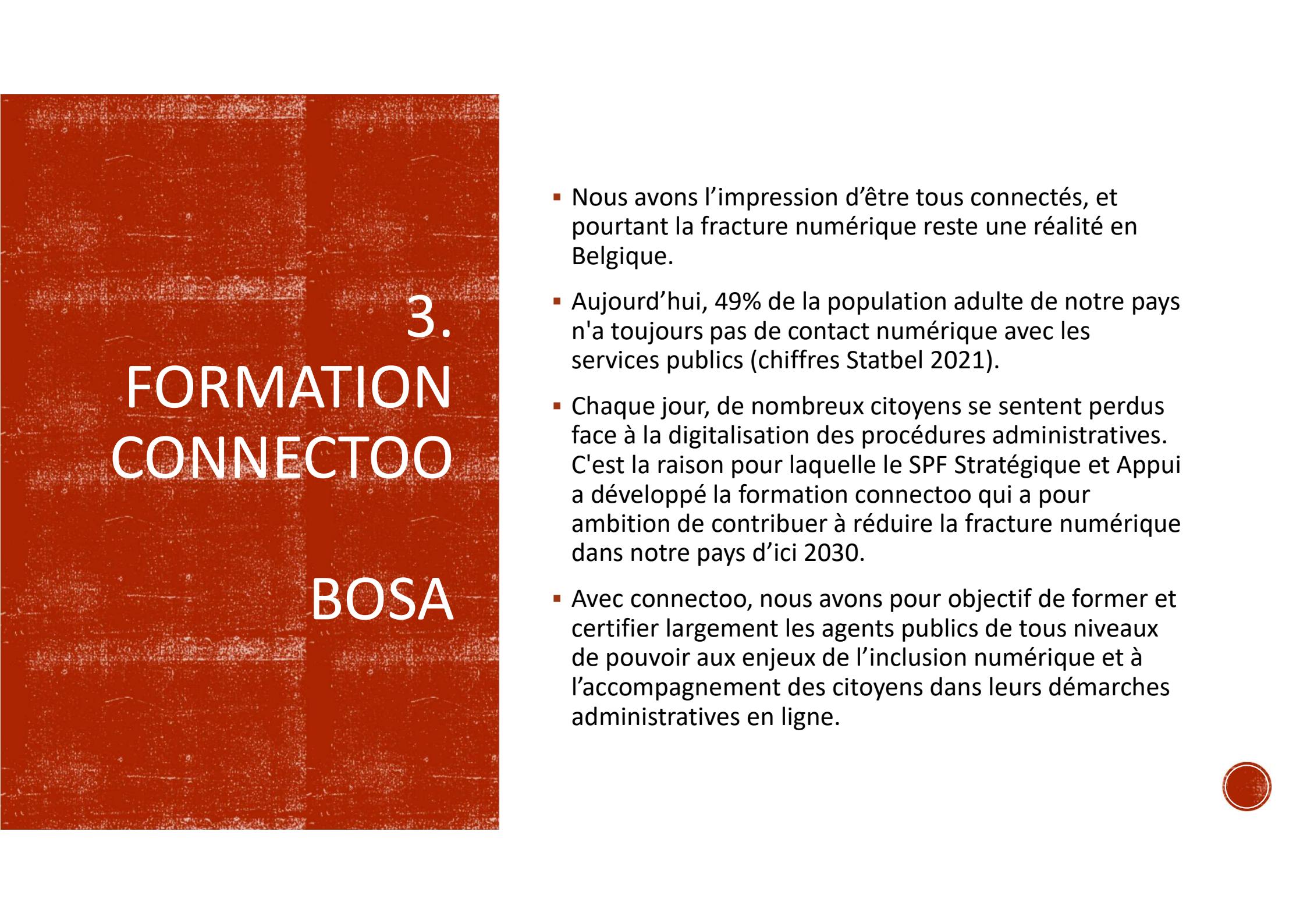
- Gedurende 90 minuten is het een kwestie van op een speelse en visuele manier de verschillende aspecten van doofheid ontdekken om de moeilijkheden die dove mensen dagelijks ondervinden beter te begrijpen. Dit alles via 3 sessies in kleine groepjes van 10-12 personen.



Organisatie van sensibiliseringssessies over **GEBARENTAAL**  
Schrijf je vóór [10 oktober](#) in bij Sophie De Fays  
via mail: [Sophie.deFays@rsvz-inasti.fgov.be](mailto:Sophie.deFays@rsvz-inasti.fgov.be)

n door: Vlaams Gebarentaalcentrum vzw en Centre Francophone de la Langue des Signes | Asbl





# 3. FORMATION CONNECTOO BOSA

- Nous avons l'impression d'être tous connectés, et pourtant la fracture numérique reste une réalité en Belgique.
- Aujourd'hui, 49% de la population adulte de notre pays n'a toujours pas de contact numérique avec les services publics (chiffres Statbel 2021).
- Chaque jour, de nombreux citoyens se sentent perdus face à la digitalisation des procédures administratives. C'est la raison pour laquelle le SPF Stratégique et Appui a développé la formation connectoo qui a pour ambition de contribuer à réduire la fracture numérique dans notre pays d'ici 2030.
- Avec connectoo, nous avons pour objectif de former et certifier largement les agents publics de tous niveaux de pouvoir aux enjeux de l'inclusion numérique et à l'accompagnement des citoyens dans leurs démarches administratives en ligne.



# FORMATION CONNECTOO

- La formation connectoo vise à former et certifier des agents publics de tous horizons aux enjeux de l'inclusion numérique pour aider les citoyens les plus vulnérables à surmonter les barrières permettant d'accéder aux services publics en ligne.

La formation connectoo est gratuite et accessible à toutes personnes travaillant dans une administration fédérale, régionale ou communale, quel que soit son métier. En effet, nous sommes convaincus que l'inclusion numérique ne doit pas seulement se résoudre en aval avec l'aide directe aux citoyens (agents des call centers, agents aux guichets, etc.) mais aussi en amont dès la conception des services publics numériques (responsables de communication, gestionnaires de services, etc.)

Connectoo est une formation en ligne qui se décline en deux programmes certifiants :

- connectoo, un parcours général sur l'inclusion numérique et ses enjeux qui s'adresse à toutes et tous. Il convient à tous les agents, peu importe leur métier.
- connectoo +, un parcours qui cible les agents en contact direct avec les citoyens et désireux d'aller plus loin dans l'accompagnement des personnes vulnérables. Les agents intéressés doivent avoir réussi connectoo avant de se lancer dans connectoo+.





# 3. CONNECTOO OPLEIDING **BOSA**

- We hebben het gevoel dat we allemaal verbonden zijn, maar toch blijft de digitale kloof in België een realiteit.
- Vandaag heeft 49% van de volwassen bevolking in ons land nog steeds geen digitaal contact met overheidsdiensten (cijfers Statbel 2021).
- Veel burgers voelen zich dagelijks verloren bij de digitalisering van administratieve procedures.
- Daarom heeft de FOD Beleid en Ondersteuning de connectoo-opleiding ontwikkeld, die tegen 2030 de digitale kloof in ons land moet helpen dichten. Met connectoo willen we overheidsfunctionarissen op alle overheidsniveaus opleiden en certificeren in de uitdagingen van digitale inclusie en in het ondersteunen van burgers bij hun online administratieve procedures.



# CONNECTOO OPLEIDING

- De connectoo opleiding heeft tot doel overheidsmedewerkers op te leiden en te certificeren in de uitdagingen van digitale inclusie om zo de meest kwetsbare burgers te helpen de barrières te overwinnen die de toegang tot online overheidsdiensten in de weg staan.

De connectoo-opleiding is gratis en toegankelijk voor iedereen die werkzaam is bij een federale, regionale of lokale overheid, ongeacht de functie. Wij zijn er namelijk van overtuigd dat digitale inclusie niet alleen moet worden opgelost met directe hulp aan burgers (callcentermedewerkers, baliemedewerkers, enz.), maar ook reeds in rekening dient te worden genomen bij het ontwerpen van digitale overheidsdiensten (communicatiemanagers, dienstbeheerders, enz.).

Connectoo is een online opleiding die is onderverdeeld in twee certificeringsprogramma's:

- connectoo, een algemene cursus over digitale inclusie en de uitdagingen daarvan die ons allen raken. De opleiding is geschikt voor alle medewerkers, ongeacht hun beroep.
- connectoo +, een cursus voor medewerkers die rechtstreeks contact hebben met burgers en verder willen gaan in de ondersteuning van kwetsbare personen. Geïnteresseerden moeten connectoo met succes hebben afgerond voordat ze aan connectoo+ kunnen beginnen.





## 4. MULTICULTURELE EN SOLIDAIRE KOOKWORKSHOP

RIZIV

- Het project werd ontwikkeld in het kader van multiculturele diversiteit, teambuilding en maatschappelijk hulp (solidariteit binnen de samenleving).
- Het doel van dit project is om de federale organisatie (het RIZIV) als een eenheid te bekijken die openstaat voor iedereen ongeacht afkomst, huidskleur, geslacht, leeftijd, geaardheid, rijkdom, taalverschil...



# MULTICULTURELE EN SOLIDAIRE KOOKWORKSHOP



- Het doel van dit diversiteitsproject is om samen te koken, verschillende multiculturele specialiteiten te proeven en die vervolgens uit te delen aan de minderbedeelden (bijvoorbeeld aan het Noordstation, de botanische tuin, ...).
- Daarom zal de Medische Directie van het RIZIV een geschikte locatie en een dag inplannen waarop alle leden van het team zullen worden uitgenodigd om samen gerechten uit elkaar cultuur te koken. De kooklocatie Co – oking ( culinary coworking) bevindt zich in Anderlecht. Er is geen specifieke voorkennis van het koken vereist.
- Na deze dag wordt een praktische gids opgesteld met een receptenboek. Deze gids kan worden gebruikt door andere teams van andere overheden die dit ook willen ervaren. Door middel van culinair multiculturalisme is het de bedoeling het rijkdom van de diversiteit binnen ons instituut aan te tonen en de integratie van iedereen te versterken, door te delen met de meeste kansarmen, de solidariteit met de samenleving te concretiseren die al deel uitmaakt van het DNA van onze administratie.





# 4. ATELIER DE CUISINE MULTICULTUREL ET SOLIDAIRE INAMI

- Le projet a été développé dans le contexte de la diversité multiculturelle, de la constitution d'équipes et de l'assistance sociale (solidarité au sein de la société).
- L'objectif de ce projet est de considérer l'organisation fédérale (l'INAMI) comme une unité ouverte à tous, sans distinction d'origine, de couleur de peau, de sexe, d'âge, d'orientation, de richesse, de différence linguistique...

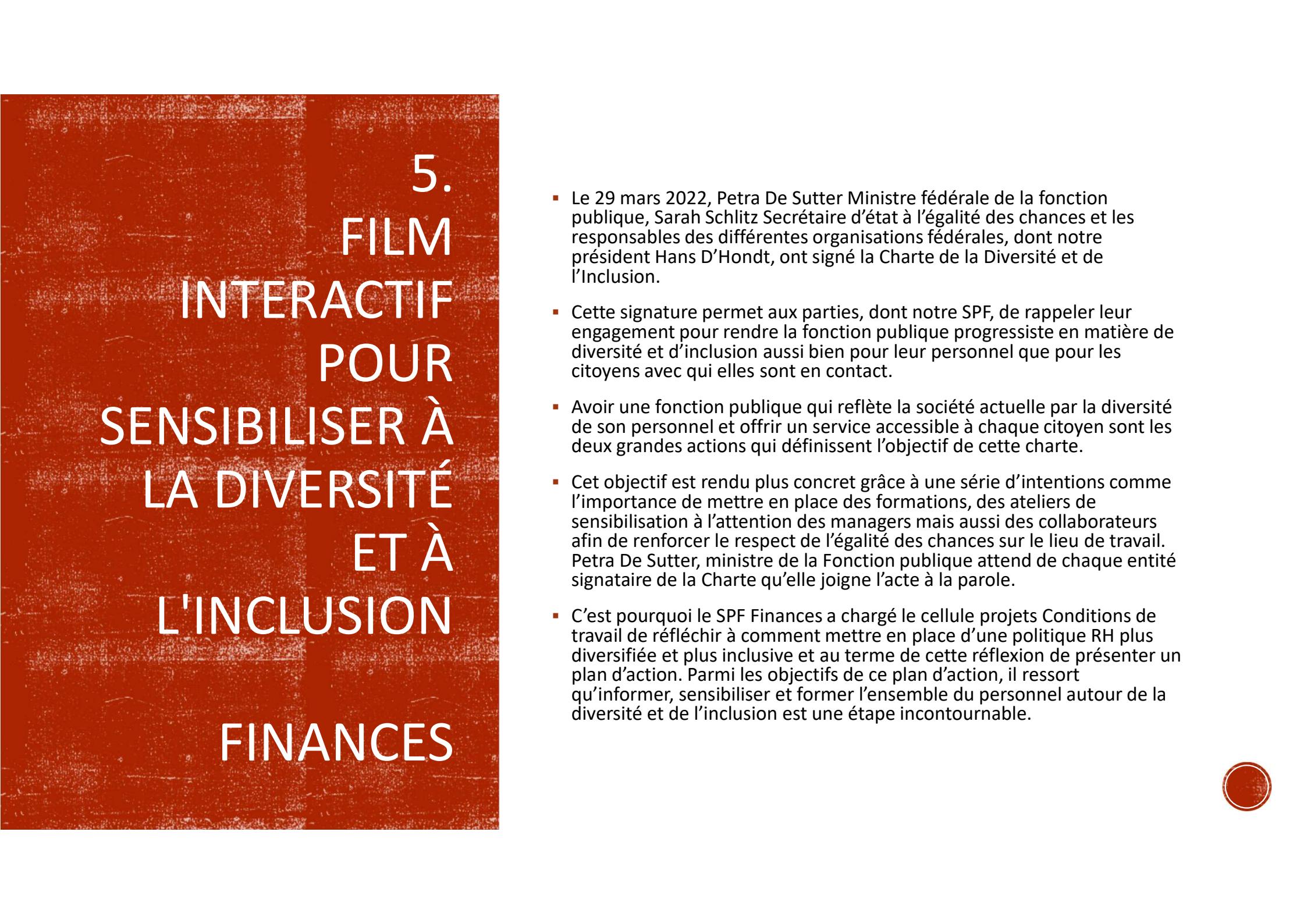


# ATELIER DE CUISINE MULTICULTUREL ET SOLIDAIRE



- L'objectif de ce projet est de cuisiner ensemble, de goûter aux différentes spécialités multiculturelles puis de les distribuer aux plus démunis (p. ex. à la gare du Nord, au jardin botanique, ...).
- Pour cela, la Direction médicale de l'INAMI, prévoira un lieu adapté et une journée durant laquelle tous les membres de son équipe seront invités à cuisiner ensemble des plats issus de la culture de chacun. Le lieu de cuisson Co – oking ( coworking culinaire ) est situé à Anderlecht. Aucune connaissance préalable spécifique en cuisine n'est requise.
- Après cette journée, un guide pratique sera rédigé avec un livre de recettes. Ce guide pourra servir à d'autres équipes d'autres administrations qui veulent aussi vivre cette expérience. Par le multiculturalisme culinaire, l'idée est de montrer la richesse de la diversité présente au sein de notre Institut et de renforcer l'inclusion de tous, et par le partage aux plus démunis, de concrétiser la solidarité avec la société qui fait déjà partie de l'ADN de notre administration.





# 5. FILM INTERACTIF POUR SENSIBILISER À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION FINANCES

- Le 29 mars 2022, Petra De Sutter Ministre fédérale de la fonction publique, Sarah Schlitz Secrétaire d'état à l'égalité des chances et les responsables des différentes organisations fédérales, dont notre président Hans D'Hondt, ont signé la Charte de la Diversité et de l'Inclusion.
- Cette signature permet aux parties, dont notre SPF, de rappeler leur engagement pour rendre la fonction publique progressiste en matière de diversité et d'inclusion aussi bien pour leur personnel que pour les citoyens avec qui elles sont en contact.
- Avoir une fonction publique qui reflète la société actuelle par la diversité de son personnel et offrir un service accessible à chaque citoyen sont les deux grandes actions qui définissent l'objectif de cette charte.
- Cet objectif est rendu plus concret grâce à une série d'intentions comme l'importance de mettre en place des formations, des ateliers de sensibilisation à l'attention des managers mais aussi des collaborateurs afin de renforcer le respect de l'égalité des chances sur le lieu de travail. Petra De Sutter, ministre de la Fonction publique attend de chaque entité signataire de la Charte qu'elle joigne l'acte à la parole.
- C'est pourquoi le SPF Finances a chargé la cellule projets Conditions de travail de réfléchir à comment mettre en place d'une politique RH plus diversifiée et plus inclusive et au terme de cette réflexion de présenter un plan d'action. Parmi les objectifs de ce plan d'action, il ressort qu'informer, sensibiliser et former l'ensemble du personnel autour de la diversité et de l'inclusion est une étape incontournable.

# FILM INTERACTIF POUR SENSIBILISER À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

- C'est pourquoi afin de rendre cela moderne et attractif la cellule gestion de projets Conditions de travail propose cette formation sous format d'un film interactif qui offre l'avantage d'être un produit unique toujours disponible et accessible à l'ensemble de nos agents.
- Le film interactif se découpe en 5 séquences filmées au travail et qui correspondent aux 5 thèmes de sensibilisation du projet : handicap, genre/LGBTQIA+, exclusion sociale, âge, multiculturalité. Ces séquences confronteront l'apprenant à un problème et devront être résolues sous différentes formes de serious game.
- Les attentes de la cellule conditions de travail quant aux prestations réalisation sont :
  - La réalisation bilingue (NL/FR) du film, La finalisation du scénario sur base du contenu théorique fournis,
  - La création de la partie interactive du film reprenant différentes activités ludiques et pédagogiques (NL/FR).



# 5. INTERACTIEVE FILM OM DIVERSITEIT EN INCLUSIE ONDER DE AANDACHT TE BRENGEN FINANCIËN

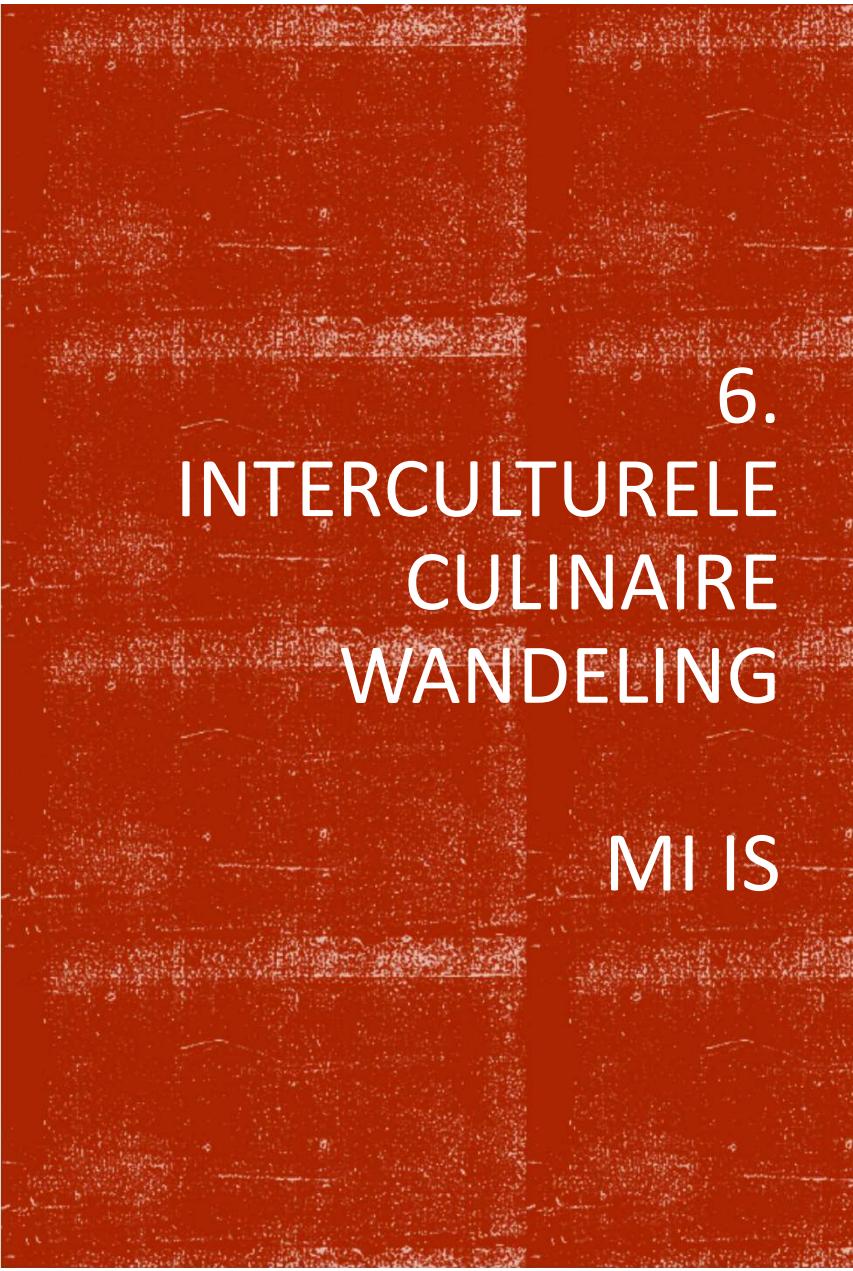
- Op 29 maart 2022 ondertekenden Petra De Sutter, federaal minister voor Ambtenarenzaken, Sarah Schlitz, staatssecretaris voor Gelijke Kansen en de hoofden van verschillende federale organisaties, waaronder onze voorzitter Hans D'Hondt, het Charter Diversiteit en Inclusie.
- Met deze ondertekening kunnen de partijen, waaronder onze FOD, opnieuw hun engagement bevestigen om het ambtenarenapparaat vooruitstrevend te maken op het gebied van diversiteit en inclusie, zowel voor hun personeel als voor de burgers met wie zij in contact komen.
- Een openbare dienst die de huidige samenleving weerspiegelt door de diversiteit van hun personeel en een dienst die voor elke burger toegankelijk is, zijn de twee belangrijkste acties die de doelstelling van dit handvest bepalen.
- Deze doelstelling wordt geconcretiseerd door een reeks voornemens zoals het belang van het opzetten van opleidings- en bewustmakingsworkshops voor managers en werknemers om het respect voor gelijke kansen op de werkplek te versterken. Petra De Sutter, minister van Ambtenarenzaken, verwacht dat elke ondertekenaar van het Handvest de daad bij het woord voegt.
- Daarom heeft de FOD Financiën de projectcel Arbeidsomstandigheden gevraagd na te denken over de invoering van een meer gediversifieerd en inclusief HR-beleid en na afloop van deze reflectie een actieplan voor te leggen. Onder de doelstellingen van dit actieplan is het duidelijk dat voorlichting, bewustmaking en opleiding van al het personeel over diversiteit en insluiting een essentiële stap is.



# INTERACTIEVE FILM OM DIVERSITEIT EN INCLUSIE ONDER DE AANDACHT TE BRENGEN

- Om het modern en aantrekkelijk te maken biedt de dienst Arbeidsvoorwaarden cel Projecten deze opleiding aan in de vorm van een interactieve film, met als voordeel dat het een uniek product is dat altijd beschikbaar en toegankelijk is voor onze medewerkers.
- De interactieve film is verdeeld in 5 sequenties die op het werk zijn gefilmd en die overeenkomen met de 5 sensibiliseringsthema's van het project: handicap, gender/LGBTQIA+, sociale uitsluiting, leeftijd, multiculturaliteit.
- Deze sequenties confronteren de cursist met een probleem die moeten opgelost worden in verschillende vormen van serious games. De verwachtingen van de dienst Arbeidsvoorwaarden ten aanzien van de geleverde diensten zijn :
  - Tweetalige productie (NL/FR) van de film, Afwerking van het scenario op basis van de aangeleverde theoretische inhoud,
  - Creatie van het interactieve gedeelte van de film met diverse ludieke en educatieve activiteiten (NL/FR).





# 6. INTERCULTURELE CULINAIRE WANDELING

MI IS

- - Aanmoedigen van alle partners om ook op hun beurt te werken aan diversiteit en inclusie door inspirerende praktijken te delen.
- Projecten indienen voor de Diversity and Inclusion Awards
- Fotocollage van de activiteit tentoonstellen op de schermen van de POD MI



# INTERCULTURELE CULINAIRE WANDELING

- De POD MI is dé plaats waar mensen hun talenten kunnen gebruiken. Hoe meer talenten getoond worden, hoe rijker en meer divers de POD MI.

Medewerkers zijn zich niet altijd bewust van de verschillen onder elkaar. We willen onze medewerkers erop wijzen dat door de verschillen kenbaar te maken, dit een verrijking kan betekenen voor de eigen context. We willen hiermee de mensen motiveren en ook valoriseren. Daarnaast willen we de samenwerking tussen de collega's optimaliseren door hun talenten in te zetten.

Dit doen we door samen een interculture culinaire wandeling te organiseren met een werkgroep van medewerkers binnen onze POD Maatschappelijke Integratie. Concreet koken een aantal medewerkers, allen met verschillende origine, een maaltijd uit hun land van origine. Alle personeelsleden van de POD MI kunnen dan, tijdens een interculturele "wandeling" langs alle standjes gaan, proeve van de maaltijd die hun collega's bereid hebben. Tegelijkertijd ontspinnen er zich interessante gesprekken , waarbij de medewerkers zich meer bewust worden van de rijkdom die diversiteit voor allen betekent.





# 6. PROMENADE CULINAIRE INTERCULTURELLE

SPP IS

- - Encourager tou·tes les partenaires à travailler également sur la diversité et l'inclusion à leur tour en partageant des pratiques inspirantes.
- Soumettre des projets pour les Diversity and Inclusion Awards
- Exposer un collage photo de l'activité sur les écrans du SPP IS

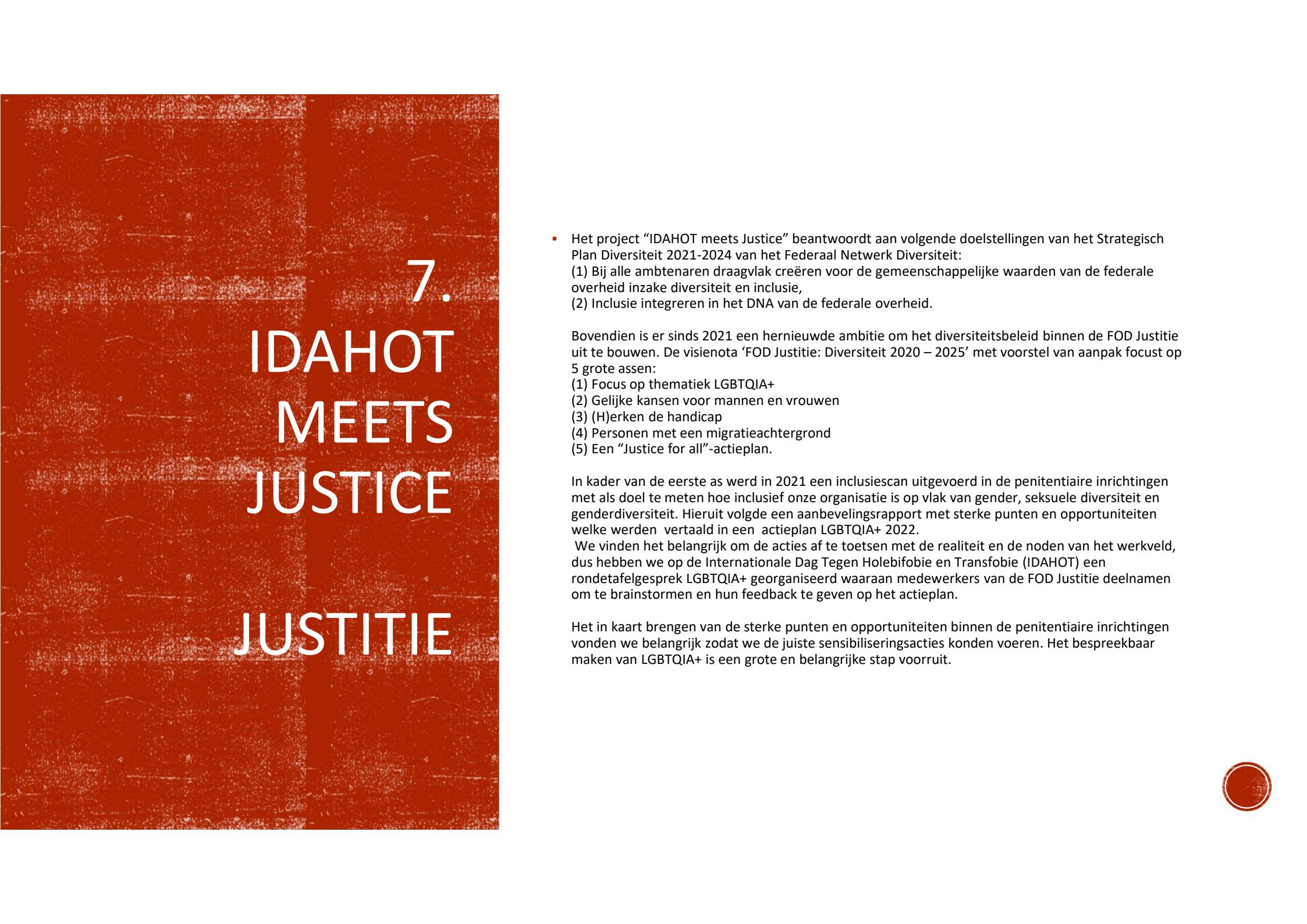


# PROMENADE CULINAIRE INTERCULTURELLE

- Le SPP IS est le lieu où les gens peuvent utiliser leurs talents. Plus les talents sont nombreux, plus le SPP IS est riche et diversifié. Les collaborateurs ne sont pas toujours conscients des différences qui existent entre eux. Nous voulons faire remarquer à nos employés qu'en faisant connaître les différences, cela peut enrichir leur propre contexte. Avec cela, nous voulons motiver les gens et aussi les valoriser. Nous voulons également optimiser la coopération entre collègues en utilisant leurs talents.

Pour ce faire, nous organisons une promenade culinaire interculturelle en collaboration avec un groupe de travail composé d'employés de notre département d'intégration sociale. Concrètement, un certain nombre de membres du personnel, tous d'origines différentes, préparent un repas de leur pays d'origine. Tous les membres du personnel du SPP IS peuvent ensuite, au cours d'une "promenade" interculturelle devant tous les stands, déguster le repas préparé par leurs collègues. Dans le même temps, des discussions intéressantes ont lieu, au cours desquelles les membres du personnel prennent conscience de la richesse que représente la diversité pour tous.





# 7. IDAHOT MEETS JUSTICE

## JUSTITIE

- Het project “IDAHOT meets Justice” beantwoordt aan volgende doelstellingen van het Strategisch Plan Diversiteit 2021-2024 van het Federaal Netwerk Diversiteit:
  - (1) Bij alle ambtenaren draagvlak creëren voor de gemeenschappelijke waarden van de federale overheid inzake diversiteit en inclusie,
  - (2) Inclusie integreren in het DNA van de federale overheid.

Bovendien is er sinds 2021 een hernieuwde ambitie om het diversiteitsbeleid binnen de FOD Justitie uit te bouwen. De visienota ‘FOD Justitie: Diversiteit 2020 – 2025’ met voorstel van aanpak focust op 5 grote assen:

- (1) Focus op thematiek LGBTQIA+
- (2) Gelijke kansen voor mannen en vrouwen
- (3) (H)erken de handicap
- (4) Personen met een migratieachtergrond
- (5) Een “Justice for all”-actieplan.

In kader van de eerste as werd in 2021 een inclusiescan uitgevoerd in de penitentiaire inrichtingen met als doel te meten hoe inclusief onze organisatie is op vlak van gender, seksuele diversiteit en genderdiversiteit. Hieruit volgde een aanbevelingsrapport met sterke punten en opportuniteiten welke werden vertaald in een actieplan LGBTQIA+ 2022.

We vinden het belangrijk om de acties af te toetsen met de realiteit en de noden van het werkveld, dus hebben we op de Internationale Dag Tegen Holebifobie en Transfobie (IDAHOT) een rondetafelgesprek LGBTQIA+ georganiseerd waaraan medewerkers van de FOD Justitie deelnamen om te brainstormen en hun feedback te geven op het actieplan.

Het in kaart brengen van de sterke punten en opportuniteiten binnen de penitentiaire inrichtingen vonden we belangrijk zodat we de juiste sensibiliseringssacties konden voeren. Het bespreekbaar maken van LGBTQIA+ is een grote en belangrijke stap vooruit.



# IDAHOT MEETS JUSTICE

- Het project IDAHOT bestaat uit 3 onderdelen:
- 1. organisatie van een rondetafelgesprek LGBTQIA+ met medewerkers van de FOD Justitie met als doel: het beleid rond LGBTQIA+, opgesteld in navolging van de afgelopen inclusiescan, afroetsen met de werkcontext; brainstormen over bijkomende acties; de projecten voor 2022 (uitwerking van een beleid rond (on)gewenst gedrag, opleiding rond LGBTQIA+ aan medewerkers die de LGBTQIA+ gemeenschap ondersteunen en de creatie van een LGBTQIA+ brochure) bespreken met de deelnemers. Nadien werden enkele 'out of the box' acties voorgesteld en goedgekeurd tijdens het directiecomité. Dit omvat onder andere de creatie van: een Just BeProud netwerk binnen FOD Justitie , De mogelijkheid om voornaamwoorden toe te voegen aan de mailhandtekening, de opmaak van de procedure rond naams- en geslachtswijziging.
- 2. Ophangen van de regenboogvlag aan verschillende gebouwen van FOD Justitie op de IDAHOT dag in mei 2022 met als doel: Het uitdragen van een duidelijk signaal naar interne medewerkers en externe partijen dat iedereen welkom is binnen onze FOD, ongeacht geslacht, gender of geaardheid.
- 3. Creatie van een mailhandtekening en Teams achtergrond in de regenboogkleuren die te gebruiken was tijdens de IDAHOT week. Na afloop van de IDAHOT week werd een communicatie gestuurd naar alle medewerkers met een overzicht van de ondernomen acties.





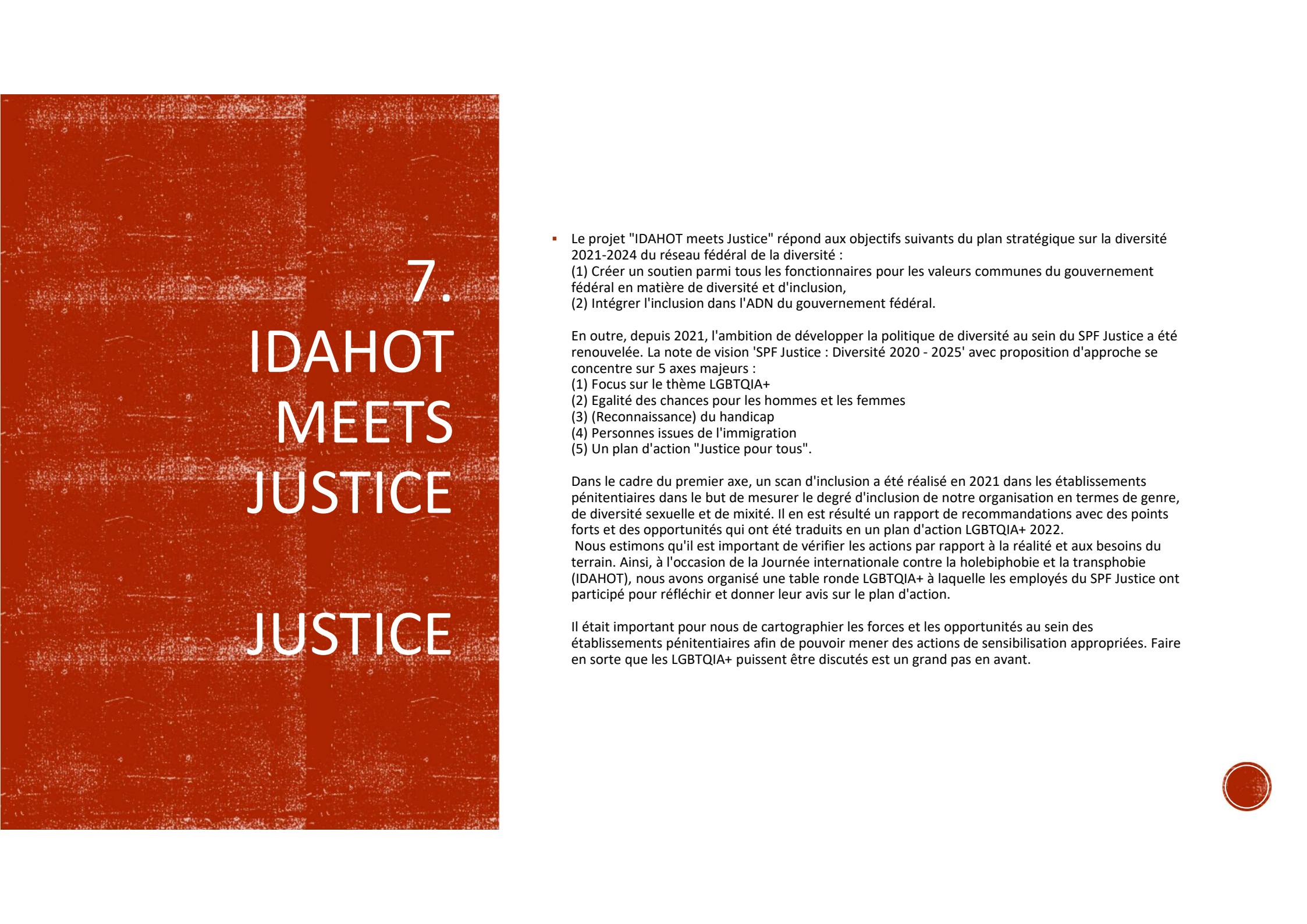
## LGBTQ+ (DIVERSITEIT)

Voornaam Naam  
Functie



Waterloolaan 115, 1000 Brussel  
GSM nr. - TEL nr.  
[voornaam.naam@just.fgov.be](mailto:voornaam.naam@just.fgov.be)  
[justitie.belgium.be](http://justitie.belgium.be)





# 7. IDAHOT MEETS JUSTICE

## JUSTICE

- Le projet "IDAHOT meets Justice" répond aux objectifs suivants du plan stratégique sur la diversité 2021-2024 du réseau fédéral de la diversité :  
(1) Créer un soutien parmi tous les fonctionnaires pour les valeurs communes du gouvernement fédéral en matière de diversité et d'inclusion,  
(2) Intégrer l'inclusion dans l'ADN du gouvernement fédéral.

En outre, depuis 2021, l'ambition de développer la politique de diversité au sein du SPF Justice a été renouvelée. La note de vision 'SPF Justice : Diversité 2020 - 2025' avec proposition d'approche se concentre sur 5 axes majeurs :

- (1) Focus sur le thème LGBTQIA+
- (2) Egalité des chances pour les hommes et les femmes
- (3) (Reconnaissance) du handicap
- (4) Personnes issues de l'immigration
- (5) Un plan d'action "Justice pour tous".

Dans le cadre du premier axe, un scan d'inclusion a été réalisé en 2021 dans les établissements pénitentiaires dans le but de mesurer le degré d'inclusion de notre organisation en termes de genre, de diversité sexuelle et de mixité. Il en est résulté un rapport de recommandations avec des points forts et des opportunités qui ont été traduits en un plan d'action LGBTQIA+ 2022.

Nous estimons qu'il est important de vérifier les actions par rapport à la réalité et aux besoins du terrain. Ainsi, à l'occasion de la Journée internationale contre la haine homophobe et la transphobie (IDAHOT), nous avons organisé une table ronde LGBTQIA+ à laquelle les employés du SPF Justice ont participé pour réfléchir et donner leur avis sur le plan d'action.

Il était important pour nous de cartographier les forces et les opportunités au sein des établissements pénitentiaires afin de pouvoir mener des actions de sensibilisation appropriées. Faire en sorte que les LGBTQIA+ puissent être discutés est un grand pas en avant.



# IDAHOT MEETS JUSTICE

- Le projet IDAHOT se compose de 3 parties :
- 1. L'organisation d'une table ronde LGBTQIA+ avec les employés du SPF Justice à l'aide des objectifs suivants : tester la politique sur les LGBTQIA+, élaborée suite à l'analyse d'inclusion, par rapport au contexte de travail ; brainstorming sur des actions supplémentaires ; discuter des projets pour 2022 (élaboration d'une politique sur les comportements (in)désirables, formation sur les LGBTQIA+ pour les employés qui soutiennent la communauté LGBTQIA+ et la création d'une brochure LGBTQIA+) avec les participants. Par la suite, certaines actions " hors normes " ont été proposées et approuvées par le comité exécutif. Il s'agit notamment de la création d'un réseau Just Beproud au sein du SPF Justice, de la possibilité d'ajouter des pronoms à la signature du courrier, du formatage de la procédure relative au changement de nom et de sexe.
- 2. Hisser le drapeau arc-en-ciel dans divers bâtiments du SPF Justice lors de la journée IDAHOT en mai 2022 dans le but : d'envoyer un signal clair aux employés internes et aux parties externes que tout le monde soit le bienvenu au sein de notre SPF, indépendamment du sexe, du genre ou de l'orientation.
- 3. Création d'une signature de courrier et d'un fond d'écran Teams aux couleurs de l'arc-en-ciel qui ont été utilisés pendant la semaine IDAHOT. Après l'IDAHOT, une communication a été envoyée à tous les employés avec un aperçu des actions entreprises.





## LGBTQ+ (DIVERSITEIT)

Voornaam Naam  
Functie



Waterloolaan 115, 1000 Brussel  
GSM nr. - TEL nr.  
[voornaam.naam@just.fgov.be](mailto:voornaam.naam@just.fgov.be)  
[justitie.belgium.be](http://justitie.belgium.be)





# 8. INLEEFWORKSHOP HANDICAP MOBILITEIT

- Dit is een sensibiliseringssactie in het kader van de Dag van personen met een handicap (4/12).  
Dit project draagt bij tot de doelstelling om een inclusieve werkcultuur binnen de FOD te realiseren.



# INLEEFWORKSHOP HANDICAP

- Interactieve workshop toegespitst op motorische, auditieve en visuele handicaps. De deelnemers doen mee aan 3 mini-workshops waarbij ze zich kunnen inleven in elk van deze 3 types van handicap.
- Elke workshop bestaat uit:
  1. een quiz om vooroordelen tegenover personen met een handicap te ontkrachten
  2. een rollenspel:
    - > workshop 1: parcours door het gebouw waarbij men met een rolstoel naar een meeting moet gaan (laptop op de knieën, een document uitprinten, een koffie halen, de deur van de vergaderzaal openen...)
    - > workshop 2: parcours met blinddoek waarbij men enkele dagelijkse handelingen uit privé- en werkcontext moet uitvoeren en bestaande tools en aanpassingen kan leren kennen (kleren kiezen in een bepaalde kleur, een koffie inschenken, een document ondertekenen, voedsel proeven, een computer gebruiken, zich verplaatsen....)
    - > workshop 3: deelnemen aan het atelier met een hoofdtelefoon en initiatie gebarentaal
  3. groepsgesprekken waarbij ervaringen gedeeld worden door de deelnemers en de animatoren van de workshop
  4. aanwezigheid van een 'ambassadeur' die leeft met een bepaalde handicap
  5. demonstratie van bestaande tools of aanpassingen aan de werkplek
  6. praktisch advies over hoe efficiënt samen te werken met personen met een handicap
  7. een getuigenis van een persoon met een handicap die zich met succes heeft kunnen integreren op zijn/haar werkplek.





## 8. ATELIER EN LIVE SUR LE HANDICAP MOBILITE

- Il s'agit d'une action de sensibilisation dans le cadre de la Journée des personnes en situation de handicap (4/12). Ce projet contribue à l'objectif d'atteindre une culture de travail inclusive au sein du SPF.



# ATELIER EN LIVE SUR LE HANDICAP

- Atelier interactif dédié aux 3 types de handicap: handicap moteur, handicap auditif et handicap visuel. Tous les participants passent dans les 3 ateliers.
- Chaque atelier thématique prévoit:
  1. un Quiz sous forme de cartes, destiné à casser certains préjugés liés au handicap abordé
  2. des mises en situation:
    - > atelier 1: parcours en chaise roulante d'une personne à mobilité réduite devant se rendre en réunion (exemples : porter son PC sur ses genoux, chercher un document à l'imprimante, passer aux toilettes ou prendre un café au distributeur de boissons, ouvrir la porte de la salle de réunion, revenir au point de départ)
    - > atelier 2: parcours les yeux bandés pour vivre les gestes domestiques et professionnels du quotidien d'une personne aveugle et prendre conscience des solutions et aménagements existants (exemples : choisir un vêtement de couleur, se servir un café, signer une liste de présence, écrire et lire à l'ordinateur grâce à la synthèse vocale, goûter des aliments, se déplacer,...)
    - > atelier 3: assister à l'atelier avec un casque de chantier sur les oreilles pour appréhender la malentendance & initiation à la langue des signes
  3. les participants sont systématiquement invités à partager leur expérience liée au handicap abordé. Les animateurs partent de ces expériences pour nourrir les informations et susciter le dialogue entre les participants
  4. la présence d'un « Ambassadeur » en situation de handicap
  5. des conseils pratiques pour collaborer efficacement avec une personne porteuse du handicap abordé
  6. une démonstration concrète des aménagements matériels et/ou immatériels permettant à une personne handicapée de travailler
  7. un témoignage: récit d'une situation d'intégration professionnelle réussie suivie par DiversiCom.

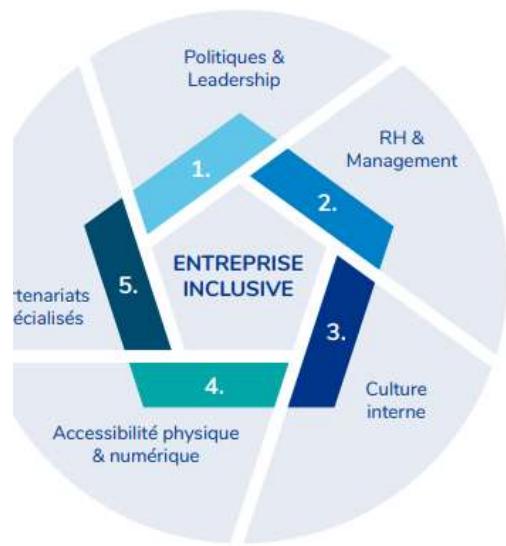




# 9. SENSIBILISATION À L'INCLUSION POUR LES PROJECTMANAGERS ONEM/RVA

- L'ONEM a développé depuis maintenant plus de deux ans une nouvelle méthodologie de gestion des projets stratégiques, dans le but de professionnaliser et d'unifier son approche de gestion de projet. Dans ce cadre, une équipe d'une vingtaine de « project manager » a été recrutée.
- En mars 2022, l'ONEM a signé la Charte pour la Diversité et l'Inclusion, confirmant son engagement à mener une politique inclusive. Il semblait dès lors évident d'inclure une vision, une lecture inclusive, conforme à cet engagement dans les nouveaux projets et processus portés par l'équipe des « project manager ».





# SENSIBILISATION À L'INCLUSION

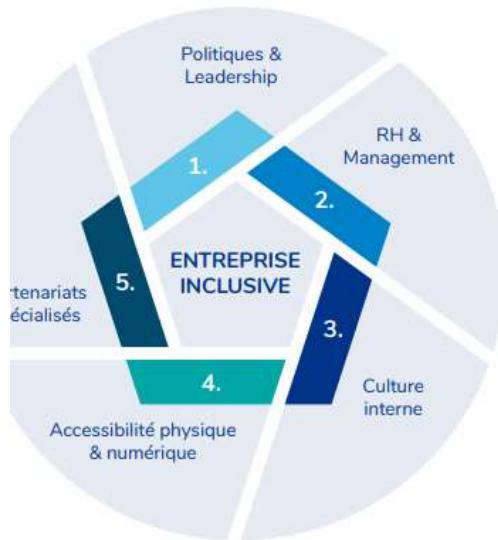
- Il s'agit d'une sensibilisation à l'Inclusion. Cette sensibilisation est interactive et participative. Elle comprend une partie théorique et une partie pratique.  
Dans la partie théorique, le concept de l'inclusion y est présenté avec des illustrations et des exemples concrets issus des réalités de l'organisation.
- La sensibilisation propose une « grille de lecture » simplifiée. Elle reprend les questions à se poser pour s'assurer qu'un projet est inclusif.  
Dans la partie « pratique », les participants sont invités à avoir une relecture « inclusive » des situations présentées. Il leur est demandé de donner des idées pour les rendre plus inclusives.  
Enfin, un moment est consacré à la discussion et au brainstorming d'idées pour ancrer l'inclusion dans l'élaboration de nouveaux projets, et/ou des processus inclusifs dans le cadre de la gestion de projets.
- Un premier workshop de sensibilisation a été réalisée en septembre pour une vingtaine de projectmanagers. . Différents groupes cibles seront encore sensibilisés en 2022/2023 et à terme l'ensemble du personnel.



# 9. SENSIBILISATIE OVER INCLUSIE VOOR PROJECTMANAGERS ONEM/RVA

- Sinds meer dan twee jaar ontwikkelt de RVA een nieuwe methodologie voor het beheer van strategische projecten, met als doel de aanpak van het projectbeheer te professionaliseren en te uniformiseren.  
In dit verband is een team van een twintigtal "projectmanagers" aangeworven.
- In maart 2022 heeft de RVA het Handvest voor Diversiteit en Inclusie ondertekend, waarmee zij haar engagement voor een inclusief beleid bevestigt. Het lag dan ook voor de hand om een visie, een inclusieve lezing, in overeenstemming met dit engagement op te nemen in de nieuwe projecten en processen die door het team van "projectmanagers" worden uitgevoerd.





# BEWUSTWORDING VAN INCLUSIE

- De project is een sensibilisatie over inclusie. Dit sensibilisatie is interactief en participatief. Het omvat een theoretisch en een praktisch onderdeel.  
In het theoretische deel wordt het concept van inclusie gepresenteerd met illustraties en concrete voorbeelden uit de realiteit van de organisatie.
- De sensibilisatie biedt een vereenvoudigd “leesrooster” dat vragen bevat om ervoor te zorgen dat een project inclusief is. In het deel “praktische aspecten” worden deelnemers uitgenodigd om een “inclusief” overzicht te krijgen van de gepresenteerde situaties. Ze worden gevraagd ideeën te geven om ze meer inclusief te maken.  
Tenslotte is er een tijd voor discussie en brainstormen om inclusie te verankeren in de ontwikkeling van nieuwe projecten, en/of inclusieve processen in projectmanagement.
- In september werd een eerste bewustmakingsworkshop gehouden voor een twintigtal projectmanagers. Verschillende doelgroepen zullen in 2022/2023 verder worden gesensibiliseerd en uiteindelijk zullen alle personeelsleden worden gesensibiliseerd.





DIVERSITE FEDERALE DIVERSITEIT  
RESEAU - NETWERK



Niet zonder  
Pas sans  
**BO  
SA**

