



Actieplan diversiteit & inclusie 2023

FOD BOSA draagt volop bij tot de ambities om samen met zijn federale klanten inclusief te zijn en een voorbeeldrol op te nemen, of deze organisaties zijn (bilaterale uitwisselingen) of in groepsverband handelen (bijvoorbeeld federaal netwerk diversiteit, BCAPH, gemeenschappelijke interne preventiedienst Empreva).

Deze steun neemt allerlei vormen aan, zoals:

- expertise (advies, analyses, verrijking van de reglementering),
- financiering
- een onmisbare organisatorische steun en coördinatie (bijvoorbeeld animatie van de stuurgroep diversiteit of van de "Strategisch Federaal Aankoopbeleid" m.b.t. federale raamcontracten, interfederale coördinatie voor het thema online toegankelijkheid)
- professionele multichannel-communicatie met een groot bereik
- een succesvolle samenwerking met de politieke beleidsmakers

Dankzij de gemeenschappelijke actie gevoerd met en door het federaal netwerk diversiteit is het delen van goede praktijken en van kennis een structureel gegeven. Bovendien kan de creativiteit op die manier tot uiting komen en zorgt deze aanpak voor een transversale synergie met en tussen de deelnemende federale klantenorganisaties.

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** : thematische groepen voortzetten in het kader van de algemene werking van het federaal netwerk diversiteit:
 - **Actie 1a - Netwerk**: de coördinatie van de (LGBTI+) BePROUD groep voortzetten en voor de continuïteit ervan zorgen. Bijvoorbeeld brief regenboogvlagactie in mei, deelname aan de Belgian Pride, vergaderingen. Netwerk
 - **Actie 1b - Netwerk**: ambtenaren met een handicap betrekken in projecten of activiteiten (principe "not about us, without us" of "niet over ons, zonder ons"). Bijvoorbeeld personen met een handicap betrekken in het opstellen van een document met betrekking tot de arbeidspostaanpassingen (zie operationele doelstelling 2.1 – actie 3). De doelstelling is om het globaal proces te illustreren om als federale werkgever de aanvragen tot redelijke aanpassingen te onderzoeken. Het doel is niet om alle mogelijke redelijke aanpassingen op te lijsten, maar om dankzij dit document de federale werkgevers in te lichten en te sensibiliseren.
- **Actie 2 - BOSA**: in de expertise van het federaal netwerk diversiteit investeren met een thematische opleiding 2023 voor diversiteitsverantwoordelijken. Het thema wordt in samenspraak met het netwerk gekozen (bijvoorbeeld thema antiracisme).

- **Actie 3 - BOSA** : regelmatig informatie verspreiden met de geschikte kanalen (bijvoorbeeld nieuwsbrieven, sociale media, rubriek Nieuws op de BOSA-site) om enerzijds de zichtbaarheid van het netwerk en anderzijds die van eigen acties te versterken.
- **Actie 4 - Netwerk**: een activiteit organiseren die verband houdt met diversiteit en/of inclusie om de banden tussen netwerkleden te versterken.

Operationele doelstelling 1.2

Gemeenschappelijke successen valoriseren en goede praktijken delen.

- **Actie 1 - BOSA & netwerk**: de **Federale Dag Inclusie** 2023 organiseren.
- **Actie 2 - BOSA & netwerk**: kwaliteitsvolle projecten 2023 bekronen: een oproep lanceren, de stemming organiseren en de prijzen uitreiken.
- **Actie 3 - Netwerk**: het federaal charter, getekend in 2022, op Europees niveau promoten of laten erkennen.
- **Actie 4 - Netwerk**: goede praktijken delen (bijvoorbeeld Unia uitnodigen om de verrijking van de e-DIV online module met concrete voorbeelden te presenteren, uitwisseling over diversiteitsgericht projectmanagement, promoten van de tools van de Regie der Gebouwen inzake toegankelijkheid van gebouwen, inclusive design).

Operationele doelstelling 1.3

Het management betrekken en informeren.

- **Actie 1**: Managers informeren over conclusies en tendensen:
 - **Actie 1a - BOSA**: een communicatie verspreiden ter attentie van de P&O-directeurs met betrekking tot
 - Handicap: de nieuwe tewerkstellingsvormen voor personen met een handicap (idealiter alle voorziene hervormingen bundelen); de omzendbrief aangaande handicap en de acties om het quotum van 3% personeelsleden met een handicap te verwezenlijken
 - Leeftijdsdiversiteit: resultaten delen van de enquête over de eindeloopbaan, samen met hervormingen¹ en/of acties om de einde loopbaan werkbaar en stimulerend te maken
 - **Actie 1b - BOSA**: de **top community** ondersteunen, die de topmanagers samenbrengt (bijvoorbeeld communicaties, evenementen) en het opnemen van inclusieve thema's in de activiteiten stimuleren (bijvoorbeeld statistieken, sensibilisering, inclusief leiderschap, keuze van sprekers). Dit draagt ertoe bij om een gedeelde en inclusieve bedrijfscultuur te blijven ontwikkelen.
- **Actie 2 - BOSA**: de projectoproep lanceren en het koninklijk besluit publiceren om de cofinanciering van diversiteitsprojecten 2023 te realiseren, met de nodige communicatie naar de P&O-directeurs en directeurs-generaal van de algemene diensten om een maximaal gebruik van dit budget van 154.000€ te stimuleren. De oproep wordt aangevuld door een infosessie om de geïnteresseerde klantenorganisaties te ondersteunen.

¹ Bijvoorbeeld [Ambtenarenzaken: wijzigingen inzake brug- en vakantiedagen | News.belgium](#). Een contractueel en statutair personeelslid krijgt recht op één extra vakantiedag voor het personeelslid dat 65 jaar wordt (34 in plaats van 33 vakantiedagen) en twee extra vakantiedagen voor het personeelslid dat 66 jaar wordt (35 in plaats van 33 vakantiedagen).

- **Actie 3 - BOSA:** het BCAPH-verslag 2023 publiceren over het jaar 2022 en de quota van 3% personen met een handicap per organisatie, ten laatste in mei 2023.

Operationele doelstelling 1.4

Doorgaan met het sensibiliseren van alle personeelsleden.

- **Actie 1 - Netwerk & BOSA:** de campagne 'be inclusive' opgestart in 2022 voortzetten (thema: een inclusieve ambtenaar zijn), deze getuigenissen verspreiden en er meer verzamelen.
- **Actie 2 - BOSA:** een infosessie organiseren ter attentie van de community van selectieverantwoordelijken om alle mogelijkheden om personen met een handicap aan te werven op een rijtje te zetten.

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 - BOSA:** de gunning en de implementatie realiseren van het zogenaamde project 'data mining' met als doel om gelijke kansen structureel te analyseren op basis van een statistische analyse van meerdere jaren selectiegegevens en van sollicitantenkenmerken. Dit project dient er bovendien toe om deze rapportering structureel te voeren om longitudinale vergelijkingen mogelijk te maken. De werkzaamheden en conclusies zullen aan de wetenschappelijke (HR-)adviescommissie van BOSA voorgesteld worden, om in functie van de resultaten van de analyse en voor zover ze statistisch significant zijn, nuttige en gefundeerd acties te bespreken.
- **Actie 2 - BOSA :** een **samenvatting** opstellen en verspreiden van de **juridische instrumenten om personen met een handicap** aan te werven (bestaande bepalingen en nieuwe bepalingen sinds 2022) om de HR professionals te ondersteunen. Een evolutieve benadering voorzien, om rekening te houden met bijkomende hervormingen gepland in 2023.
- **Actie 3 - Netwerk:** een **voorbeeldprocedure** ontwikkelen om **arbeidspostaanpassingen** tot stand te brengen en om organisaties hierin te helpen.

- **Actie 4 - BOSA:** de impact evalueren van de hervormingen tot inclusie van personen met een handicap in het federaal personeel (bijvoorbeeld het aantal specifieke selecties en het resultaat ervan monitoren).

Operationele doelstelling 2.2

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

- **Actie 1 - BOSA:** de hervorming van het koninklijk besluit van 6 oktober 2005 houdende de aanwerving en de inclusieve loopbaan van personen met een handicap afwerken (onder voorbehoud van politiek akkoord).
- **Actie 2 - BOSA:** een specifiek begeleidingstraject invoeren voor personen met een handicap, met zicht op een statutaire betrekking (onder voorbehoud van politiek akkoord).
- **Actie 3 - BOSA:** een nota opstellen om de meerwaarde te onderzoeken van een koninklijk besluit “positieve actie” voor het federaal openbaar ambt, volgens de filosofie van de regeling voor de private sector ([KB 11 februari 2019](#)), met aandacht voor de opportuniteiten en de aandachtspunten dat ze met zich meebrengt. Een interessant vraagstuk is bijvoorbeeld hoe de overheid de juiste balans kan vinden tussen begrippen als positieve actie en gelijke behandeling.
- **Actie 4 - BOSA:** bestuderen van de bestaande reglementaire mogelijkheden en van mogelijke groeimarges op het vlak van deeltijdse arbeidsregeling (bijvoorbeeld 4/5 werken) voor de hoge functies. Het doel zou zijn om een balans tussen werk en privé na te streven, in het bijzonder voor (mee)ouders, en om de drempel om voor deze functies te solliciteren te verlagen, volgens het principe van “level playing field” (gelijk en effen terrein voor iedereen). Het verschil tussen de reglementaire basissen suggereert een analyse per groep:
 - Ambtenaren: niveau B en A, met aandacht voor de verschillende klassen binnen niveau A
 - Topmanagement (mandaathouders en aangestelde topmanagers).

- **Actie 5 - BOSA:** de **diplomavorwaarden voor selecties gericht uitbreiden**, met een wijziging van het KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren (bijvoorbeeld de diplomavorwaarde aanpassen voor ervaringsdeskundigen armoedebestrijding, en in het algemeen voor gewone selecties)

Operationele doelstelling 2.3

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

- **Actie 1 - Netwerk:** het gebruik van een roepnaam en/of voornaamwoord naar keuze promoten in de e-mailhandtekening (bijvoorbeeld hij-zijn, zij-haar, die-hun). Doel: de kans geven aan alle ambtenaren die het wensen om hun genderidentiteit uit te drukken en aan hun collega's om ze respectvol aan te spreken, met het oog op een open en inclusieve bedrijfscultuur.

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 - BOSA:** investeren in employer branding voor de federale overheid als aantrekkelijke en inclusieve werkgever (bijvoorbeeld sociale media, deelname aan jobbeurzen en aan thematische evenementen, migratie naar de site 'werkenvoor.be' met nieuwe functionaliteiten). Bijzondere aandacht schenken aan gespecialiseerde organisaties uit het middenveld, als partners en potentiële (mee)verspreiders van de rekruteringscommunicatie.
- **Actie 2 - BOSA:** experimenteren met nieuwe HR-praktijken, die garant staan voor nieuwe opportuniteiten voor een gevarieerd publiek (bijvoorbeeld [start to combopath](#)).
- **Actie 3 - BOSA:** een analyse voeren over hoe het publiek de huidige vacatures en aangeboden functies percipieert, op het vlak van duidelijkheid (bijvoorbeeld te verwachten werklast voor een hoge functies) en van inclusiviteit. Qua methodiek gaat de voorkeur naar een kwalitatieve panelbespreking.

Operationele doelstelling 3.2

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

- **Actie 1 - BOSA:** handicap
Minstens één infosessie in het Nederlands en in het Frans organiseren voor spelers die in dit domein actief zijn. Doel: de federale loopbaanmogelijkheden promoten en de bestaande inclusieve oplossingen presenteren (idealiter met de deelname van personen met een handicap uit de doelgroep).
- **Actie 2:** ondersteuning bieden aan het managementtalent van morgen
 - **Actie 2a - BOSA:** De top skills-sessies 2023 organiseren, die openstaan voor alle genderidentiteiten, om het toekomstige managementtalent te inspireren en voor te bereiden. Deze sessies zijn eveneens bedoeld voor HR-verantwoordelijken en meer algemeen gesproken voor het middenkader, beide groepen hebben een cruciale rol te spelen om talent te activeren en te ontwikkelen.
 - **Actie 2b - BOSA:** Het vaste aanbod aan ontwikkelingsoplossingen in leiderschap promoten (bijvoorbeeld [GOLD](#), aanbod van het [loopbaancentrum](#), traject voor het middle management, het aanbod van FOD BOSA als end-to-end oplossing promoten).
- **Actie 3 - Netwerk:** handicap
Kennismakingsacties tussen werkgevers en personen met een handicap in de kijker zetten (bijvoorbeeld Duoday); samen met de praktische aspecten om eraan mee te doen voor federale organisaties
- **Actie 4 - Netwerk:** origine
Bekendheid geven aan kennismakingsacties voor deze doelgroep (bijvoorbeeld coaching) en de praktische informatie doorgeven om een deelname door federale organisaties te vergemakkelijken.