



# Actieplan diversiteit en inclusie 2024

De FOD Beleid en Ondersteuning (FOD BOSA) ondersteunt federale organisaties in hun ambities om inclusief te zijn en een voorbeeldrol op te nemen, zowel op niveau van de organisatie zelf (via bilaterale uitwisselingen) als in samenwerking met andere diensten (bijvoorbeeld federaal diversiteitsnetwerk, BCAPH, gemeenschappelijke interne preventiedienst Empreva).

Deze ondersteuning neemt verschillende vormen aan, waaronder

- expertise (advies, analyse en verbetering van regelgeving)
- financiering
- organisatorische ondersteuning en coördinatie (bijvoorbeeld voorzitterschap van de stuurgroep diversiteit, ondersteuning van strategisch overleg over federale aankopen, interfederale coördinatie rond digitale toegankelijkheid)
- professionele, brede communicatie via diverse kanalen
- vruchtbare samenwerking met politieke besluitvormers

Deze gezamenlijke inspanning, samen met het federale netwerk diversiteit, maakt het mogelijk om goede praktijken, kennis en creativiteit te delen, en een inspirerende en structurele samenwerking te behouden tussen de deelnemende federale organisaties.

De grote thema's voor 2024 zijn de duurzame structurele doelstellingen van de huidige legislatuur:

1. **Inclusie** in alle transversale **HR-processen**, inclusief werving en selectie
2. **Gendergelijkheid** (in de breedste zin van het woord, mannen en vrouwen, inclusief de lgbtqia+-dimensie)
3. Personen met een **handicap**
4. Federaal personeel van **buitenlandse herkomst** (inclusief de antiracismedimensie)

Deze thema's maken deel uit van een wereldwijde paradigmaverschuiving. De afgelopen jaren is de federale overheid overgestapt van een diversiteitsbeleid naar een inclusiebeleid. Een diversiteitsbeleid is zeker waardevol. Zo'n beleid probeert rekening te houden met de menselijke verscheidenheid en deze in de organisatie binnen te brengen. Inclusie is niet mogelijk zonder diversiteit, maar gaat nog een stap verder. Zo'n beleid zorgt ervoor dat iedereen kan deelnemen en zich zonder obstakels kan ontwikkelen als federaal ambtenaar, gedurende de hele loopbaan.

Op strategisch niveau is het actieplan 2024 ontworpen om in harmonie te zijn met de [duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties](#), in het bijzonder:

- Doelstelling nummer 5. Gendergelijkheid
- Doelstelling nummer 10. Ongelijkheid verminderen



Het actieplan 2024 stemt ook overeen met de strategische doelstellingen van de FOD BOSA, op het vlak van transversaal inclusiebeleid:

- Strategische doelstelling 1: FOD BOSA is één sterke en transparante organisatie die expertise en ondersteuning met toegevoegde waarde biedt aan klanten/gebruikers bij het vervullen van hun kernopdrachten.
- Strategische doelstelling 4: De FOD BOSA is een aantrekkelijke publieke organisatie die een voorbeeldfunctie vervult voor de federale administratie.

Tot slot sluit dit plan 2024 perfect aan bij de gemeenschappelijke waarden van de federale administratie, namelijk :

- professionalisme (uitmuntendheid)
- sociale verantwoordelijkheid
- respect (inclusief voorbeeldfunctie)



# 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

**Verantwoordelijke: federaal netwerk diversiteit**

De coördinatie van de lgbtqia+-groep [BePROUD](#) voortzetten en de continuïteit en zichtbaarheid ervan verzekeren, bijvoorbeeld

- de regenboogactiebrief in mei opstellen en andere organisaties aanmoedigen deel te nemen
- deelnemen aan de Belgian Pride of andere evenementen waarbij de lgbtqia+-gemeenschap en het thema werk centraal staan
- regelmatig vergaderingen organiseren
- (online) communiceren over het thema lgbtqia+ op het werk, bijvoorbeeld op 17 mei, de internationale dag tegen homofobie en transfobie.

### Actie 2

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

De expertise van het federale netwerk diversiteit ondersteunen met een bijdrage tot een basis- of voortgezette opleiding voor de leden.

## Actie 3

### Verantwoordelijke: federaal netwerk diversiteit

- De competenties van de leden van het netwerk verbeteren door een basisopleiding te ontwikkelen én een aanbod tot bijscholing te voorzien  
KPI<sup>1</sup>: een basisopleidingsmodule ontwikkelen voor nieuwe netwerkliden
- De banden tussen netwerkliden versterken en netwerkliden stimuleren, bijvoorbeeld een teambuildingactiviteit organiseren (een bezoek aan een relevante vereniging of onderneming). Ruimte bieden om de werking van het netwerk te bespreken.  
KPI: minstens één activiteit van dit type organiseren in 2024
- Uitwisselingen vergemakkelijken en praktische samenwerking aanmoedigen, bijvoorbeeld regelmatig informatiesessies afwisselen met co-creatiesessies (thematische plenaire workshops of projectgroepen).  
KPI: het aantal bijeenkomsten van elk type op jaarbasis monitoren.

## Actie 4

### Verantwoordelijke: federaal netwerk diversiteit

De visuele identiteit en communicatiekanalen van het netwerk vernieuwen:

- een nieuw logo en een nieuwe naam voor het netwerk definiëren om de verschuiving van diversiteit naar inclusie te weerspiegelen (cfr. inleiding).
- de communicatiekanalen van het netwerk waar nodig herzien in functie van hun meerwaarde en ten opzichte van de algemene communicatiekanalen van FOD BOS.A.

---

<sup>1</sup> KPI : « key performance indicator » of prestatie-indicator, een kwantitatieve methode van rapportage voor een reeks acties. Voor acties is een kwalitatieve rapportage geschikter, bv. een beschrijving van wat er is bereikt.

# Operationele doelstelling 1.2

Gemeenschappelijke successen valoriseren en goede praktijken delen.

## Actie 1

**Verantwoordelijke: FOD BOSA & federaal netwerk diversiteit**

De Federale dag Inclusie 2024 organiseren en het thema bepalen.

## Actie 2

**Verantwoordelijke: FOD BOSA & federaal netwerk diversiteit**

Waardevolle initiatieven in de verf zetten met de uitreiking van de Inclusieprijs 2024:

- een oproep tot kandidaturen lanceren
- de stemming organiseren en de prijzen toekennen volgens het vaste wedstrijdreglement.
- zorgen voor de zichtbaarheid van een groot aantal ingediende projecten, bijvoorbeeld tijdens een projectdorp (zoals op federale dag inclusie 2023 bv.), waar deelnemers de kans kregen om ervaringen uit te wisselen met de verschillende projectteams.

## Actie 3

**Verantwoordelijke: federaal netwerk diversiteit**

Inzetten op de uitwisseling van goede praktijken zowel binnen het netwerk, als met stakeholders buiten het netwerk of buiten de federale overheid (waar dat nuttig is), bijvoorbeeld maatschappelijke organisaties die werken rond het genderspectrum, of die personen met een handicap of van buitenlandse herkomst vertegenwoordigen.

KPI: het aantal uitgenodigde personen voor dit soort uitwisselingen monitoren op jaarbasis.

## Actie 4

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

De zichtbaarheid van het federale inclusiebeleid verhogen tijdens activiteiten in het kader van het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie in de eerste helft van 2024 en uitwisselingen mogelijk maken tussen experts uit de lidstaten.

KPI: het aantal personen opvolgen dat deelneemt aan Europese activiteiten georganiseerd door FOD BOSA rond het thema inclusie.



## Operationele doelstelling 1.3

Het management betrekken en informeren.

### Actie 1

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Managers betrekken bij conclusies en trends:

- P&O-directeuren (HR-topmanagers) betrekken via:
  - Een communicatie rond handicap omtrent de nieuwe reglementaire mogelijkheden en andere hefboomen om personen met een handicap aan te werven en de 3%-doelstelling voor personeel met een handicap te

- bereiken (cfr. actieplan 3% van het college van de voorzitters). Deze informatie wordt bij voorkeur begeleid met een verklarende ministeriële omzendbrief, met een nuttig overzicht aan de federale HR-diensten.
- een jaarlijks communicatie over de stand van zaken op het vlak van diversiteit en inclusie in de administratie, de aandachtspunten en de hefboomen. Deze communicatie kan zich richten aan diverse topkaderleden (bv. P&O-directie, via een samenwerking met de 'top community' of tijdens een seminarie voor topkader op initiatief van FOD BOSA) en gaan over verschillende onderwerpen (bv. handicap, gendergelijkheid in loopbaanontwikkeling, representativiteit van het personeel in de federale administratie, inclusief leiderschap).
  - Topmanagers betrekken als getuigen bij minstens 1 sessie over topvaardigheden.

KPI: opvolgen van het aantal betrokken topmanagers en het aantal vertegenwoordigde organisaties bij deze sessie.

## Actie 2

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

De projectoproep cofinanciering voor diversiteitsprojecten 2024 lanceren:

- de P&O-directeurs en de directeur-generaals van de algemene diensten bij het proces betrekken om een maximaal gebruik van het budget van 154 000 euro te stimuleren.
- Een informatiesessie organiseren voor geïnteresseerde organisaties.
- het Koninklijk Besluit publiceren.

KPI :

- het percentage opvolgen van het vastgelegde bedrag ten opzichte van het beschikbare budget voor deze actie
- het aantal projecten dat cofinanciering ontvangt opvolgen



## Actie 3

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Het BCAPH-verslag 2024 publiceren, met de tewerkstellingscijfers van 2023 en het 3%-quotum van personen met een handicap per organisatie (deadline: mei 2024).

- Onder voorbehoud van de inwerkingtreding van de hervorming van de BCAPH vóór de publicatie van het jaarverslag: afzonderlijk monitoren van de bijdrage aan de doelstelling van 3% van
  - het personeel met een handicap
  - de bestellingen bij ondernemingen voor collectief maatwerk
  - het totale percentage op basis van deze twee factoren.
- Na de inwerkingtreding van de hervorming: de [webpagina van de commissie](#) bijwerken met de nieuwe naam en alle documenten op dezelfde pagina centraliseren om de continuïteit van de activiteiten te verzekeren.

## Operationele doelstelling 1.4

Doorgaan met het sensibiliseren van alle personeelsleden.

## Actie 1

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Vrijwillige federale personeelsleden met een handicap inschakelen als getuige of ambassadeur, om het federaal personeel te informeren en te sensibiliseren, bijvoorbeeld op Internationale dag voor personen met een handicap op 3 december

KPI: minstens één communicatie van dit type organiseren en de impact ervan meten (bv. aantal aanwezigen of aantal views online).

## Actie 2

### Verantwoordelijke: FOD BOSA

- Advies vragen aan het wetenschappelijk adviescomité voor Human Resources (HR) over de inclusie van het federale selectieproces, met bijzondere aandacht voor neurodivergentie of neurodiversiteit. Dit begrip omvat verschillende situaties zoals het autismespectrum, aandachtstekortstoornis met hyperactiviteit (ADHD) en zogenaamde 'dys'-stoornissen zoals dyslexie.
- Een sensibiliseringsactie voeren op basis van de resultaten van het ingewonnen advies, bijvoorbeeld rond het thema onzichtbare handicap of neurodivergentie.

## Actie 3

### Verantwoordelijke: FOD BOSA

Een sensibiliseringsactie voeren over de fysieke en/of psychologische aspecten die gedurende een federale loopbaan voor verschillende leeftijdsgroepen een impact kunnen hebben op hun dagelijks beroepsleven (bv. andropauze, premenopauze en menopauze). Deze actie draagt bij tot inclusief loopbaanbeleid vanuit een positief intergenerationeel perspectief, namelijk het waarderen van ieders professionele ervaring en bijdrage tijdens de verschillende fasen van een loopbaan als federaal ambtenaar.

## Actie 4

### Verantwoordelijke: FOD BOSA & federaal netwerk diversiteit

Samenwerkingen zoeken met bestaande netwerken, zoals die voor communicatie (commnet of commnetkern netwerk), employer branding (COP employer branding), of andere thematische netwerken (bv. Felink, federaal netwerk handicap, federaal HR-netwerk) afhankelijk van de thema's en opportuniteiten.

Het doel is om over de bestaande structuren heen een echt ecosysteem te ontwikkelen op vlak van inclusie, waarbij de publieke sector, de academische wereld en verenigingen betrokken zijn.

# Actie 5

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Regelmatig informatie verspreiden via de geschikte kanalen (bv. nieuwsbrieven, sociale media, website, informatiesessies of getuigenissen, communicatiecampagnes) om de zichtbaarheid van de acties rond inclusie en diversiteit te verhogen, het federale personeel te sensibiliseren en deze thema's mainstream<sup>2</sup> te maken.

KPI: de impact meten van belangrijke communicatie-acties, bv. via sociale media.

---

<sup>2</sup> Algemeen gekend.

# 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

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Het project 'Data Mining' afronden. Dit project maakt een statistische analyse van meerdere jaren aan gegevens rond selectieprocedures en kenmerken van kandidaten om gelijke kansen op een systematische manier te analyseren.

- De ontwikkelde oplossingen op maat eigen maken om de analyse te kunnen herhalen en zogenaamde longitudinale vergelijkingen mogelijk te maken.
- Het werk en de conclusies voorleggen aan het wetenschappelijk adviescomité HR van FOD BOSA. Zij zullen discussiëren over nuttige en goed onderbouwde acties, op basis van deze kwalitatieve en/of kwantitatieve analyse.

### Actie 2

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Tewerkstellen van personen met een handicap:

- De impact van de hervormingen rond de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de federale overheid meten, bijvoorbeeld het aantal voorbehouden selecties en de resultaten.

- Het aantal personen met een handicap meten die deelnemen aan traditionele selecties en waarvan bekend is dat ze een handicap hebben.

## Actie 3

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Onderzoek voeren naar de leesbaarheid en inclusie van de federale vacatureberichten en acties ondernemen op basis van de resultaten.

## Actie 4

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

- De gegevens rond diversiteit die beschikbaar zijn binnen FOD BOSA in kaart brengen. Een nota opmaken met de resultaten en de middelen die nodig zijn om deze gegevens te verkrijgen of te verbeteren.
- Een lijst opmaken van nuttige, ontbrekende gegevens.

## Actie 5

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

De resultaten van alle enquêtes die tijdens de legislatuur zijn uitgevoerd bundelen en bekijken of aanvullende enquêtes rond diversiteit en inclusie nuttig zijn.

# Operationele doelstelling 2.2

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

## Actie 1

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

In 2023 werd er in samenwerking met de P&O-directeurs een HR-beleidsnota opgesteld om de besluitvormers binnen de volgende legislatuur te inspireren, idealiter via een herhalend proces als “Plan Do Check Act” of kwaliteitscirkel van Deming.

Wat betreft het advies aan het politieke beleid: met het oog op de federale verkiezingen in 2024 zal de eerste helft van 2024 vooral gewijd zijn aan het uitrollen van de lopende hervormingen en het consolideren van de verwezenlijkingen van de huidige legislatuur, die op het moment van publicatie van dit plan loopt.

# Operationele doelstelling 2.3

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

## Actie 1

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

De mogelijkheid tot een omzendbrief over verantwoorde overheidsopdrachten analyseren, met bijzondere aandacht voor bestellingen bij bedrijven voor collectief maatwerk (die personen met een handicap tewerkstellen en erkend zijn door de regio's) binnen de relevante sectoren voor de overheid en volgens de capaciteit van deze bedrijven.

## Actie 2

### **Verantwoordelijken: FOD BOSA & federaal netwerk diversiteit**

Ambassadeurs/ervaringsdeskundigen betrekken bij sensibiliseringsacties of werkgroepen (principe 'nothing about us, without us'), bijvoorbeeld personen met een handicap.

## Actie 3

### **Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Het aanbod van opleidingen rond diversiteit en inclusie voor verschillende federale doelgroepen evalueren en verbeteren (bv. rond arbeidspostaanpassingen voor werkgevers, rond het opstellen en uitvoeren van een actieplan voor inclusie in de eigen organisatie, een hernieuwde opleiding voor selectieverantwoordelijken)

# 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

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Blijven investeren in de employer branding van de federale overheid als een aantrekkelijke en inclusieve werkgever (bv. sociale media, deelname aan jobbeurzen of thematische evenementen, publicatie op de website [werkenvoor.be](http://werkenvoor.be)).

Bijzondere aandacht besteden aan begeleidingsorganisaties uit het maatschappelijk middenveld, als potentiële partners voor rekruteringscommunicatie (voor verschillende doelgroepen).

### Actie 2

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Deelnemen aan jobbeurzen of evenementen gericht op de aanwerving van personen met een handicap, waar we de mogelijkheid hebben om samen te werken met partnerorganisaties en waar we talentvolle personen met een handicap kunnen ontmoeten.



# Operationele doelstelling 3.2

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

## Actie 1

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Het management van morgen ondersteunen

- Top Skills 2024 organiseren, voor alle genderidentiteiten, om managementtalenten van morgen te inspireren en voor te bereiden. Gezien het succes van dit initiatief in 2023, zijn er twee sessies gepland in 2024 (bv. één sessie per semester). Het format kan wijzigen ten opzichte van vorig jaar of van sessie tot sessie.

KPI :

- Het aantal deelnemers monitoren
- De tevredenheid monitoren aan de hand van een enquête
- De verdeling van deelnemers uit de federale overheid, uit de publieke sector en uit de privésector monitoren
- Tijdens deze sessies het permanente opleidingsaanbod rond leiderschapsontwikkeling promoten (bijvoorbeeld [GOLD](#), [het loopbaancentrum](#), trajecten voor middenmanagement, het gevarieerd aanbod (leer)oplossingen van FOD BOSA, sensibilisering rond inclusief leiderschap).

## Actie 2

**Verantwoordelijke: federaal netwerk diversiteit**

- Talent met een handicap: kennismakingstrajecten organiseren tussen werkgevers en personen met een handicap (bv. Duoday of andere projecten van de deelstaten, zoals het CAP of Contrat d'Adaptation Professionnelle in Brussel).
- Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt: bij de federale organisaties specifieke projecten bekendmaken die georganiseerd worden door de deelstaten, bijvoorbeeld speciale opleidingen.

# Actie 3

**Verantwoordelijke: FOD BOSA**

Herkomst : samenwerken met een organisatie gespecialiseerd in interculturele en/of intergenerationele mentoring, via een toegekende subsidie, voor het geïnteresseerd federaal personeel, als maatschappelijk verantwoordelijk initiatief.