

Evaluatie actieplan diversiteit & inclusie 2023

Evaluatie

Dit document evalueert het actieplan 2023 in het kader van het meerjarig gemeenschappelijk [strategisch plan](#) 2021- 2024.

Het strategisch plan 2021 – 2024 voorziet **3 strategische doelstellingen** en **9 operationele doelstellingen**. Per operationele doelstelling werden verschillende acties geformuleerd.

Strategische doelstelling: Bij alle ambtenaren draagvlak creëren voor de gemeenschappelijke waarden van de federale overheid inzake diversiteit en inclusie.

1. Collectief optreden door het (beter) bundelen van middelen, krachten en talenten.
2. Gemeenschappelijke successen valoriseren en goede praktijken delen.
3. Het management betrekken en informeren
4. Doorgaan met het sensibiliseren van alle personeelsleden

Strategische doelstelling: Diversiteit op een inclusieve manier verankeren in alle processen (tools, beslissingen, rapportering, aankopen, IT, ...).

5. Het herzien van de structuren, processen en reglementeringen om de federale loopbanen inclusiever te maken.
6. Het management en de politiek adviseren om de structuren, processen en reglementeringen aan te passen of te vervolledigen.
7. De pijler 'diversiteit' op een inclusieve manier verankeren in alle processen. Bijvoorbeeld offerteaanvragen, HR-processen, communicatie, opleidingen, ...

Strategische doelstelling: Inclusie integreren in het DNA van de federale overheid

8. Werken aan het imago van de federale overheid als inclusieve organisatie.
9. Acties ondernemen die verband houden met de wettelijke of regeringsdoelstellingen inzake inclusie.

Een gedetailleerd overzicht van alle acties vind je in [het actieplan 2023](#).

Doelstelling 1

Gemeenschappelijke successen valoriseren en goede praktijken delen.

Acties in 2023

1. **Thematische groepen** voortzetten in het kader van de algemene werking van het federaal netwerk diversiteit.
 - a. de coördinatie van de (lgbtqia+) BePROUD groep voortzetten en voor de continuïteit ervan zorgen. Bijvoorbeeld brief regenboogvlagactie in mei, deelname aan de Belgian Pride, vergaderingen. **✓ Actie uitgevoerd**
 - b. Ambtenaren met een handicap betrekken in projecten of activiteiten (principe "not about us, without us" of "niet over ons, zonder ons"). **✓ Actie uitgevoerd**
2. In de expertise van het federaal netwerk diversiteit investeren met een **thematische opleiding** 2023 voor diversiteitsverantwoordelijken. **✓ Actie uitgevoerd**
3. Regelmatig **informatie verspreiden** met de geschikte kanalen (bijvoorbeeld nieuwsbrieven, sociale media, rubriek Nieuws op de BOSA-site) om de zichtbaarheid van het netwerk en die van eigen acties te versterken. **✓ Actie uitgevoerd**
4. Een **activiteit** organiseren die verband houdt met diversiteit en/of inclusie om de banden tussen netwerkleden te versterken. **✓ Actie uitgevoerd**

BePROUD (actie 1a)



De maand mei stond in het teken van [BePROUD](#).

- Alle leidinggevende ambtenaren van de federale overheid ontvingen in mei een **brief** om hen aan te moedigen deel te nemen aan de prideweek en de regenboogvlag uit te hangen. Zij konden een regenboogvlag ophalen bij FOD BOSA én online communiceren. Dit initiatief kwam er dit jaar met de steun van Petra De Sutter, minister van Ambtenarenzaken. Vele organisaties deden enthousiast mee. Bij de FOD WASO, het Federaal Planbureau, CDSCA (Defensie), POD Maatschappelijke Integratie, Fedasil, RJV, RSZ, FOD Volksgezondheid, RSVZ, FOD BOSA en op talloze andere plaatsen hing de regenboogvlag uit als teken van openheid naar het personeel en de burgers toe.

- Op zaterdag 20 mei vond je BePROUD een hele dag op de **Brussels Pride**, samen met een stand werkenvoor.be om de federale overheid als inclusieve werkgever te promoten. BePROUD vroeg er aandacht voor genderneutrale toiletten en het inclusief gebruik van voornaamwoorden. Honderden bezoekers knutselden op onze stand een mooi versierde badge om op een eenvoudige manier hun eigen voornaamwoorden te tonen.
- Een heel aantal leden van BePROUD liepen ook mee in de **Prideparade**. Hiermee wilden ze deze groep zichtbaarder maken én de federale overheid promoten als inclusieve werkgever.
- Voor de deelname aan de pride, de regenboogvlaggen en nieuwe goodies met het logo BePROUD besteedde FOD BOSA in totaal € 2.735,48 om deze groep en zijn klanten mee te ondersteunen en zichtbaar te maken.
- Lees hier meer: [Federale overheid steunt Prideweek | BOSA \(belgium.be\)](https://www.belgium.be/nl/overheid/federale-overheid/steunt-prideweek)

Federaal netwerk diversiteit (actie 1b,2,3,4)

DIVERSITE FEDERALE DIVERSITEIT
RESEAU - NETWERK



Het federaal netwerk [diversiteit](#) kwam dit jaar **5 keer** samen:

- De netwerkvergadering van mei draaide rond het thema **handicap**. Naast informatie rond arbeidspostaanpassingen, toegankelijkheid en de nieuwe voorbehouden selectievorm voor personen met een handicap, was er ook aandacht voor **getuigenissen van werknemers met autisme**.
- Vóór de netwerkvergadering van mei kregen de leden de kans om deel te nemen aan een **thematische wandeling rond feministische iconen** in Brussel, ontworpen en georganiseerd door Joëlle Berghmans, de voorzitter van het netwerk.
- **33 leden** namen deel aan een **opleiding rond antiracisme & culturele diversiteit**, gegeven door UNIA. Ze gingen dieper in op concepten zoals neutraliteit en micro-agressies.
- Activiteiten van het federaal netwerk, zoals de [federale dag inclusie](#), de [inclusieprijs](#), de [prideweek](#) en de [deelname aan een rondetafelgesprek op de Franse ambassade](#), kwamen uitgebreid aan bod op de **communicatiekanalen** van FOD BOSA.

Doelstelling 2

Collectief optreden door het (beter) bundelen van middelen, krachten en talenten.

Acties in 2023

1. Federale Dag Inclusie 2023 organiseren. **✓ Actie uitgevoerd**
2. Kwaliteitsvolle projecten 2023 bekronen: een oproep lanceren, de stemming organiseren en de prijzen uitreiken. **✓ Actie uitgevoerd**
3. Het federaal charter, getekend in 2022, op Europees niveau promoten of laten erkennen. **✓ Actie gedeeltelijk uitgevoerd**
4. Goede praktijken delen. **✓ Actie uitgevoerd**

Federale dag inclusie & inclusieprijzen (actie 1,2)

De federale dag inclusie vond dit jaar plaats op 14 november 2023. Deze editie kreeg de naam '**A.I.nclusie**' en focuste op artificiële intelligentie en de impact ervan op het inclusiebeleid binnen de federale overheid.

- Ruim **150 deelnemers**, zowel ter plekke als online, kwamen meer te weten over de mythes rond AI (artificiële intelligentie) en de risico's én opportuniteiten die eraan verbonden zijn. Er waren zowel simultaantolken Frans-Nederlands (online) als tolken Vlaamse gebarentaal en Langue des Signes de Belgique Francophone (ter plaatse) aanwezig.
- Tijdens de Federale dag van Inclusie werden 4 **Inclusieprijzen** uitgereikt. [Bekijk het lijstje met alle winnaars en meer info over hun winnende projecten.](#)
- In de namiddag kregen de deelnemers ter plaatse de kans om tijdens een **Inclusiebeurs** van dichtbij kennis te maken met de **negen projecten** die genomineerd waren voor de Inclusieprijzen. Zo konden ze inspiratie opdoen voor hun eigen organisatie. Uiteraard was dit ook een uitgelezen moment om te netwerken en onder experts van gedachten te wisselen. Een workshop bood bovendien de mogelijkheid om pistes uit te werken voor een inclusief gebruik van AI bij de federale overheid.



- Aan de federale dag & de inclusieprijs gaf FOD BOSA een som van € 7.335,06 uit om zijn klanten te inspireren. De inclusieprijs en de catering werden toevertrouwd aan maatwerkbedrijven (bedrijven die personen met een handicap tewerkstellen en begeleiden) om maatschappelijk verantwoord te bestellen en het goede voorbeeld te geven.
- Lees hier meer:
 - [Dag in het teken van AI en inclusie | BOSA \(belgium.be\)](#)
 - [RVA, FAVV, Regie der Gebouwen, FOD BOSA en FOD Justitie winnen Federale Inclusieprijs | News.belgium](#)

Federaal charter (actie 3)

In 2023 vonden de **eerste uitwisselingen** plaats tussen FOD BOSA, het federaal netwerk en het "EU Platform of Diversity Charters". Samen bekijken ze de mogelijkheden voor de erkenning van het federaal charter op het **Europees platform**, gelet op het feit dat er in België verschillende overheidsniveaus met verschillende charters bestaan.

Goede praktijken delen (actie 4)

Het federaal netwerk diversiteit en FOD BOSA zetten dit jaar opnieuw in op het delen van goede praktijken **onderling, binnen de hele federale overheid en naar externe partners** toe.

Tijdens de **Inclusiebeurs** op de federale dag inclusie (zie hierboven) stelden **9 leden van het netwerk** een diversiteits- en inclusieproject tentoon en gaven ze de bezoekers uitleg over de aanpak en impact van hun initiatief. RVA sleepte ook de prijs **Beste voorbeeld** in de wacht, met het project 'Code Respect'.

FOD BOSA kaartte dit jaar het belang aan van **toegankelijke documenten**:

- FOD BOSA organiseerde 6 workshops voor 74 leden van **CommNet**, het federaal netwerk van communicatieverantwoordelijken. Tijdens deze workshop deelden we goede praktijken rond o.a. toegankelijke documenten, beeldgebruik en eenvoudige taal.
- Tijdens het evenement '**Digitaal & Burger Centraal**' namen een 50-tal personen met allerlei functies deel aan de workshop rond toegankelijke documenten. Dankzij een tweede workshop konden de deelnemers inspiratie opdoen op het vlak van klare en inclusieve taal.

In het kader van het Nationaal Actieplan tegen Racisme (afgekort: NAPAR) organiseerde FOD BOSA **10 webinars rond diversiteit en inclusie** voor alle federale ambtenaren:

- Deelnemers leerden in één uur tijd meer over de wetgeving tegen racisme, gelijke kansen en een inclusief klimaat op de werkvloer, aan de hand van getuigenissen van experts.
- Tot nu toe volgden **208 personen** het webinar. De webinars zijn ook beschikbaar op Youtube, in [het Nederlands](#) en [het Frans](#).
- FOD BOSA investeerde voor deze actie een specifiek NAPAR-budget van €85.396,48. Dit budget omvatte ook het ontwikkelen van 20 video-getuigenissen van federale ambtenaren, met als doelstelling employer branding én het zichtbaar maken van de diversiteit van het federaal personeel. Deze video's worden in 2024 online gezet.
- Lees hier meer: [Webinar toont je de weg naar inclusievere overheid | BOSA \(belgium.be\)](#).

Daarnaast deelden het federaal netwerk en FOD BOSA hun **expertise** ook tijdens volgende evenementen:

- Een rondetafelgesprek over diversiteit en inclusie in de overheid, georganiseerd door de **Franse ambassade**, met als sprekers onder meer de voorzitter van het federaal netwerk diversiteit Joëlle Berghmans (RVA) en Etienne Devaux (FOD BOSA). Lees hier meer: [FOD BOSA neemt deel aan een rondetafelgesprek over diversiteit en inclusie in de overheid | BOSA \(belgium.be\)](#)
- Een conferentie over diversiteit en inclusie op het werk, georganiseerd door de **FOD Werkgelegenheid**. In totaal namen een 50-tal personen deel aan dit evenement. Lees hier meer: [FOD BOSA deelt expertise op event over diversiteit en inclusie | BOSA \(belgium.be\)](#)

- Een conferentie rond handicap, georganiseerd door **FOD Sociale Zekerheid**. FOD BOSA gaf er een presentatie over het beleid en de nieuwe initiatieven om (meer) personen met een handicap in de federale overheid aan te werven en droeg bij aan een interactieve vragenronde met het publiek. Uit de 115 deelnemers kozen 53 personen voor deze workshop, wat het veruit de populairste workshop maakte. Lees hier meer: [Federaal actieplan Handicap : naar een meer inclusieve maatschappij voor personen met een handicap | Federale Overheidsdienst - Sociale Zekerheid \(belgium.be\)](#)
- Het open huis met als thema 'Diversiteit & inclusie in werving & selectie', georganiseerd door **Open Universiteit**. FOD BOSA gaf een presentatie over hoe het diversiteits- en inclusiebeleid binnen werving en selectie wordt opgebouwd, met een nadruk op de wetenschappelijke onderbouwde methodes. Een 70-tal studenten psychologie, waarvan een deel ook al in het werkveld staan, namen deel.

Doelstelling 3

Het management betrekken en informeren.

Acties in 2023

1. Managers informeren over conclusies en tendensen:
 - a. een communicatie verspreiden ter attentie van de P&O-directeurs met betrekking tot handicap & leeftijdsdiversiteit **✓ Actie uitgevoerd**
 - b. de top community ondersteunen en het opnemen van inclusieve thema's in de activiteiten stimuleren **✓ Actie uitgevoerd**
2. De projectoproep lanceren en het koninklijk besluit publiceren om de cofinanciering van diversiteitsprojecten 2023 te realiseren. **✓ Actie uitgevoerd**
3. Het BCAPH-verslag 2023 publiceren over het jaar 2022 en de quota van 3% personen met een handicap per organisatie. **✓ Actie uitgevoerd**

P&O-directeurs en topmanagement (actie 1a, 1b)

FOD BOSA informeerde en betrok het managementniveau bij verschillende nieuwe initiatieven of bestaande projecten:

- In januari namen een aantal P&O-directeurs deel aan een werkgroep rond het federaal **eindeloopbaanbeleid**, waarbij de resultaten van de federale enquête rond het einde van de loopbaan door FOD BOSA werden toegelicht.
- Op 30 maart 2023 kregen de P&O-directeurs een stand van zaken over de nieuwe **hervormingen rond handicap**, nl. de statutaire voorbehouden selectieprocedure of het [kennismakingstraject](#).
- Alle federale P&O-directeurs kregen de kans om te stemmen op hun favoriet project voor de **Inclusieprijs** (zie doelstelling 2).
- Verschillende P&O directeurs werden betrokken in de werkgroep HR van het actieplan 3% personeel met een handicap van het college van de voorzitters.
- Eind 2023 werd het college van voorzitters gesensibiliseerd dankzij een getuigenis van en een uitwisseling met een medewerker met een handicap van FOD Sociale Zekerheid.

Co-financiering (actie 2)

In 2023 vroegen een **recordaantal organisaties** co-financiering aan voor een diversiteits- en inclusieproject. Uiteindelijk konden **24 projecten**, afkomstig uit **17 organisaties**, op de steun van FOD BOSA rekenen, voor een bedrag van in totaal **€ 154.000**. Op die manier kon FOD BOSA zijn klanten optimaal ondersteunen en het effect van deze inclusieve hefboom maximaliseren: een écht recordjaar!

Lees hier meer: [FOD BOSA financiert dit jaar 24 diversiteits- en inclusieprojecten | BOSA \(belgium.be\)](#)

BCAPH (actie 3)

De BCAPH publiceerde op 15 juni 2023 het **evaluatieverslag 2022**, met de actuele cijfers rond de tewerkstelling van personen met een handicap binnen de federale overheid en 12 aanbevelingen aan de regering. Het huidige (gemiddelde) tewerkstellingscijfer bedraagt **1,09%**. FOD BOSA lanceert, in samenwerking met het relevante kabinet, bijkomende positieve acties om het tijt te keren en onderzoekt, in samenwerking met federale partners, verbetermogelijkheden van de monitoring.

Lees hier meer: [BCAPH: evaluatieverslag 2022 | BOSA \(belgium.be\)](#)

FOD BOSA stelt vast dat de specifieke webpagina's rond gelijke kansen en handicap veel belangstelling wekken. Deze cijfers komen overeen met de periode van 1 maart (lancering van de nieuwe site werkenvoor.be) tot december 2023.

- [Gelijke kansen](#) werd in die periode 11.131 keer geconsulteerd.
- [Redelijke aanpassingen](#) werd in die periode 5925 keer geconsulteerd
- [Voorrang bij aanwerving](#) werd in die periode 1672 keer geconsulteerd

Doelstelling 4

Doorgaan met het sensibiliseren van alle personeelsleden.

Acties in 2023

1. De campagne 'be inclusive' opgestart in 2022 voortzetten (thema: een inclusieve ambtenaar zijn), deze getuigenissen verspreiden en er meer verzamelen.
✓ Actie uitgevoerd
2. 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. **✓ Actie uitgevoerd**

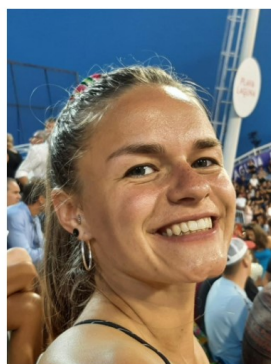
Be-Inclusive (actie 1)

12 collega's uit diverse federale organisaties getuigden over het belang van diversiteit en inclusie op de werkvloer en hoe ze hun steentje aan een inclusieve overheid bijdragen. Hun **getuigenissen** werden toegevoegd aan de nieuwe website werkenvoor.be: [Gelijke kansen | Werkenvoor.be](https://werkenvoor.be)



Zarah Boukifa

- Dossierbeheerder en vertrouwenspersoon voor de RVA



Maruschka Leroy

- Proces Vergoedbaarheid voor de Werkloosheidsbureau Brussel



Meghan Devos

- Secretaris voor de Politieparket bij het parket West-Vlaanderen



Rudy Vercaigne

- Administratief Assistent voor HWW

Selectieverantwoordelijken (actie 2)

Op 23 november 2023 woonden **80 selectieverantwoordelijken** de **infosessie 'Boost de rekrutering van personen met een handicap, ziekte of leerstoornis'** bij. Ze komen samen in het kader van Pro Academy, ondersteund door FOD BOSA als selectiespecialisten. Tijdens deze sessie kregen zij op een gestructureerde manier informatie rond de verschillende bestaande én nieuwe maatregelen voor personen met een handicap voor, tijdens en na de selectieprocedure. Ze deelden ook hun uitdagingen en succesverhalen binnen de eigen organisatie. Op die manier kunnen federale organisaties vanaf 2024 gebruik maken van de nieuwe HR-hefbomen om meer personen met een handicap aan te werven en te integreren.

Doelstelling 5

Het herzien van de structuren, processen en reglementeringen om de federale loopbanen inclusiever te maken.

Acties in 2023

1. 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. **✓ Actie uitgevoerd**
2. 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. **✓ Actie uitgevoerd**
3. Een voorbeeldprocedure ontwikkelen om arbeidspostaanpassingen tot stand te brengen en om organisaties hierin te helpen. **✓ Actie gedeeltelijk uitgevoerd**
4. 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). **✓ Actie uitgevoerd – zie doelstelling 6**

Data mining (actie 1)

In mei 2023 werd de overheidsopdracht voor het **inclusieve data mining-project** gegund aan een privébedrijf voor een totaalbedrag van € 59.096,40. De externe leverancier voert momenteel statistische analyses uit naar:

- Samenstelling van de pool kandidaten ten aanzien van de werkende Belgische bevolking
- Gelijke kansen bij elke stap van het selectieproces zowel voor reguliere selecties als selecties van topmanagers
- Gelijke kansen van een tiental PC-testen

De resultaten worden verwacht in het eerste trimester van 2024.

Hefbomen voor personen met een handicap (actie 2)

In afwachting van de twee **bijkomende grote hervormingen** rond handicap (KB BCAPH & KB kennismakingstraject, zie doelstelling 6), zette FOD BOSA in op:

- **Informatie** aan selectieverantwoordelijken en P&O-directeurs (zie doelstelling 2 & 4)
- **Enquête** bij het HR-personeel, om meer inzicht te verwerven in de kennis, noden, problemen en goede praktijken rond handicap binnen de verschillende federale organisaties.

Naast een enquête bij de HR-diensten, liep er ook een vergelijkbare enquête bij het **federaal personeel met een handicap**. Zo laten we de doelgroep zelf eveneens aan het woord. De resultaten van deze enquêtes zal FOD BOSA gebruiken om een overzicht te verkrijgen van de bestaande verbeterpunten én succesverhalen.

Na de goedkeuring van alle hervormingen rond handicap, zal FOD BOSA in 2024 een **omzendbrief** verspreiden die de verschillende nieuwe en bestaande hefbomen aan federale werkgevers toelicht.

Arbeidspostaanpassingen (actie 3)

In 2023 werkte FOD BOSA aan een **interne procedure voor arbeidspostaanpassingen** en een **template** rond arbeidspostaanpassingen voor de federale organisaties.

De nood aan meer ondersteuning rond arbeidsaanpassingen kwam als een belangrijk resultaat uit de enquêtes rond handicap voor HR-diensten en federaal personeel met een handicap en de ProAcademy opleiding (zie doelstelling 4). FOD BOSA zal in **2024** dus nog verder inzetten op deze thematiek.

Doelstelling 6

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

Acties in 2023

1. 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 uitgevoerd**
2. Een specifiek begeleidingstraject invoeren voor personen met een handicap, met zicht op een statutaire betrekking (onder voorbehoud van politiek akkoord). **✓ Actie gedeeltelijk uitgevoerd**
3. Een nota opstellen om de meerwaarde te onderzoeken van een koninklijk besluit "positieve actie" voor het federaal openbaar ambt. **Actie niet uitgevoerd**
4. Bestuderen van de bestaande reglementaire mogelijkheden en van mogelijke groeimarges op het vlak van deeltijdse arbeidsregeling (bijvoorbeeld 4/5 werken) voor de hoge functies. **✓ Actie uitgevoerd**
5. De diplomavooraanvoorwaarden voor selecties gericht uitbreiden, met een wijziging van het KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de Rijksambtenaren. **✓ Actie uitgevoerd**

Hervorming KB 6/10/2005 (actie 1)

De hervorming van het KB van 6 oktober 2005 legde in 2023 volgende stappen af:

- Opstellen van het KB in samenspraak met het bevoegde kabinet
- Inwinnen van het advies van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) en van de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHPRH)
- Onderhandelingen voeren met vakbonden in Comité B, die hun akkoord gaven
- [Goedkeuring van de Ministerraad](#)

Het ontwerp-KB ligt momenteel ter advies bij de afdeling Wetgeving van de Raad van State. De hervorming heeft tot doel om een aantal vereenvoudigingen door te voeren, de lijst van situaties waarbij een persoon redelijke aanpassingen van een selectietest kan aanvragen uit

te breiden, en beter rekening te houden met bepaalde certificaten van handicap voor de monitoring van de 3%-doelstelling en de positieve acties.

Vorbehouden selecties (actie 2 + actie 4 - doelstelling 5)

Sinds december 2022 is het mogelijk om voorbehouden contractuele selecties te organiseren voor personen met een handicap. In totaal werden er al **9 voorbehouden selectieprocedures** gelanceerd door **4 verschillende federale organisaties**:

- **3 functieniveaus**: 4 selecties op niveau A, 2 niveau B, 3 niveau C
- **Gevarieerde profielen**: masters en bachelors met verschillende interesses, facilitair medewerker, logistiek medewerker, jurist, econoom luchtvaart
- **Vershillende federale organisaties**: bv. FOD BOSA, FOD Sociale Zekerheid, FOD Mobiliteit

In totaal namen 354 kandidaten deel aan deze procedures en waren er 52 laureaten. Er werd dit jaar ook verder gewerkt aan het koninklijk besluit voor voorbehouden statutaire selecties voor personen met een handicap of het **kennismakingstraject**. Dit project voltooide de volgende stappen:

- Inwinnen van het advies van de Begeleidingscommissie voor de aanwerving van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt (BCAPH) en de Inspecteur van Financiën (IF)
- Goedkeuring van de Ministerraad
- Onderhandelingen voeren met vakbonden in Comité B
- Het advies inwinnen van Raad van State

Het is verwacht dat federale organisaties in de loop van 2024 dit type selecties zullen kunnen organiseren, eens de definitieve versie en de inwerkingtredingsdatum van het kennismakingstraject gekend zijn.

Positieve actie (actie 3)

Na verdere verkenning van dit idee werd er op politiek niveau besloten om dit jaar geen prioriteit meer te maken van een koninklijk besluit met brede toepassing om positieve acties mogelijk te maken zoals dat bestaat voor de privé-sector, maar de voorkeur te geven aan

gerichte thematische acties (bijvoorbeeld voorbehouden selecties voor personen met een handicap).

Deeltijds werken (actie 4)

FOD BOSA bestudeerde op juridisch vlak de verschillende mogelijkheden voor de uitbreiding van de verlofrechten van mandaathouders en hoge functies, en stelde hiervoor een nota en een ontwerp-KB op. Deze nota en het ontwerp-KB werden overgemaakt aan het kabinet Ambtenarenzaken.

Diplomavorwaarden (actie 5)

FOD BOSA stelde een koninklijk besluit op houdende diverse maatregelen inzake selectie en diplomavorwaarden in de federale overheid. Dankzij dit besluit kan er beter worden ingespeeld op het **invullen van knelpuntfuncties** en op het verbeteren van de aantrekkelijkheid en toegankelijkheid van het openbaar ambt voor meer ervaren profielen.

Dit [koninklijk besluit van 23 september 2023](#) werd op 28 november 2023 in het Staatsblad gepubliceerd. Het vereenvoudigt en moderniseert de regels op het vlak van diplomavereisten. Beide evoluties kunnen een positieve impact hebben op de diversiteit van de sollicitanten, bijvoorbeeld voor bepaalde personen met alternatieve kwalificaties.

Lees hier meer: [Ministerraad: uitbreiding diplomavorwaarden | BOSA \(belgium.be\)](#)

Doelstelling 7

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

Acties in 2023

1. Het gebruik van een roepnaam en/of voornaamwoord naar keuze promoten in de e-mailhandtekening (bijvoorbeeld hij-zijn, zij-haar, die-hun). **✓ Actie uitgevoerd**

Voornaamwoorden (actie 1)

Aandacht voor het correct gebruik van voornaamwoorden was een centraal thema op de stand van **BePROUD** tijdens de Brussels Pride. Bezoekers konden er een badge maken met hun eigen voornaamwoorden. De affiches rond voornaamwoorden die door deze groep ontwikkeld werden voor deze actie zullen nog verder verspreid worden door BePROUD & FOD BOSA. De gouden tip is: aan zijn collega's vragen welk voornaamwoord het meest comfortabel aanvoelt (hij, zij, die) en de eigen voorkeur proactief delen om respectvol en inclusief te communiceren.

Doelstelling 8

Werken aan het imago van de federale overheid als inclusieve organisatie.

Acties in 2023

1. Investeren in employer branding voor de federale overheid als aantrekkelijke en inclusieve werkgever. **✓ Actie uitgevoerd**
2. Experimenteren met nieuwe HR-praktijken, die garant staan voor nieuwe opportuniteiten voor een gevarieerd publiek (bijvoorbeeld [start to combopath](#)). **✓ Actie uitgevoerd**
3. 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. **Actie niet uitgevoerd**

Employer branding (actie 1)

Tussen 2 maart 2023 en 27 april 2023 voerde FOD BOSA een inclusieve campagne, met een budget van 179.837,46 €. De doelstelling: de federale overheid positioneren als een aantrekkelijke werkgever die diversiteit en inclusie valoriseert en die boeiende jobs aanbiedt met heel wat groeimogelijkheden, zowel op professioneel als op persoonlijk vlak. De boodschap was: **“In de federale overheid telt alleen je talent”**, met een focus op de diversiteit van het federaal personeel.



De campagne richtte zich op verschillende doelgroepen, om breed én intersectioneel te communiceren: personen met een handicap, de lgbtqia+-gemeenschap, personen met een buitenlandse achtergrond, studenten van 18-24 jaar en vrouwen in de managementsector. Verschillende kanalen werden gebruikt om dit divers publiek aan te spreken: publicaties op sites, sociale media, en affichage op campussen. De gepersonaliseerde video's in functie van doelgroepen zorgden voor goede resultaten.

Uit de analyse van de resultaten bleek dit een performante communicatiecampagne te zijn, met resultaten boven verwachtingen en hoofdzakelijk positieve reacties. We delen een paar concrete illustraties ervan:

- De campagne kwam 15.189.132 keer in beeld op sociale media (elke keer een gebruiker de advertentie ziet in zijn/haar/hun online nieuwsfeed, met interessante responsgraden tot 13,74 %)
- De investering in betalende zoekresultaten leidde tot uitstekende resultaten, ver boven de verwachting, met 139.457 online visualisaties en 56.951 clicks, en een zeer hoge responsgraad van 40,84 %).

In september voerde FOD BOSA een **bijkomende algemene campagne** om de **federale waarden te promoten** bij het federaal personeel en het grote publiek.

Lees hier meer: [Federale waarden | BOSA \(belgium.be\)](https://www.belgium.be)



Daarnaast kwam het thema gelijke kansen en **inclusie** bij de federale overheid ook specifiek aan bod in de pers, in **Jobat-magazine**, een bijlage bij De Standaard en Het Nieuwsblad en online op **HLN.be**:

- [Werken bij de overheid: dynamisch, divers en met impact - Jobat.be](https://www.jobat.be)
- ["Iedereen moet zich goed kunnen voelen" - Jobat.be](https://www.jobat.be)
 - Op dit artikel werd 2.061 geklikt en het kwam 542.666 keer in beeld.
 - De post kwam 68.809 keer in beeld. Op sociale media werd er 1.349 keer geklikt op de advertentie.

In mei 2023 ging de FOD BOSA met Hanan Challouki in gesprek voor haar podcast 'All things inclusive'. Tijdens dit gesprek kwam het federaal beleid rond diversiteit en inclusie bij werving en selectie aan bod en de bijbehorende acties om dit beleid om te zetten naar de praktijk. De

podcast werd 164 keer beluisterd. Lees meer hier: [In gesprek met Hanan Challouki rond inclusie | Werkenvoor.be](#)

In het najaar 2023 werd een nieuwe inclusieve campagne door FOD BOSA gegund. De uitvoering van deze campagne is gepland in 2024.

Nieuwe HR-praktijken (actie 2)

Met het pilootproject 'Start to Combopath' wilde FOD BOSA statutaire personeelsleden aanmoedigen hun passie achterna te gaan en knelpuntberoepen in te vullen. Zonder een specifiek diploma of ervaring in IT kregen ze de mogelijkheid om zich om te scholen tot functioneel analist.

Zes federale organisaties besloten in te stappen: de FOD Binnenlandse Zaken, de FOD Mobiliteit en Vervoer, de FOD Justitie, de FOD Werkgelegenheid, het FAVV en de FOD BOSA. Op die manier konden tien federale ambtenaren heel snel omgeschoold worden tot functioneel analist en in die rol van start gaan binnen hun eigen organisatie. Het project werd eind september 2023 afgesloten en wordt als een succes beschouwd. Mogelijk starten we in de toekomst nieuwe trajecten op voor andere functies.

Lees hier meer: [Start to Combopath: functioneel analisten aanwerven op basis van potentieel | BOSA \(belgium.be\)](#)

Vacatures (actie 3)

In september 2023 plande FOD BOSA 4 focusgroepen rond de vacatures binnen de federale overheid. Hiervoor werd samengewerkt met verschillende begeleidingsorganisaties om te peilen naar de mening van externen en potentiële sollicitanten. Wegens een te lage respons vonden deze focusgroepen uiteindelijk niet plaats. Deze actie zal onder een nieuwe vorm hernomen worden in 2024.

Doelstelling 9

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

Acties in 2023

1. Minstens één infosessie organiseren rond handicap in het Nederlands en in het Frans organiseren voor spelers die in dit domein actief zijn. **✓ Actie uitgevoerd**
2. Ondersteuning bieden aan het managementtalent van morgen
 - a. De top skills-sessies 2023 organiseren, die openstaan voor alle genderidentiteiten, om het toekomstige managementtalent te inspireren en voor te bereiden. **✓ Actie uitgevoerd**
 - b. 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 uitgevoerd**
3. 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 uitgevoerd**
4. Bekendheid geven aan kennismakingsacties voor de doelgroep personen van buitenlandse origine (bijvoorbeeld coaching) en de praktische informatie doorgeven om een deelname door federale organisaties te vergemakkelijken. **✓ Actie uitgevoerd**

Begeleidingsorganisaties (actie 1)

FOD BOSA stond dit jaar in contact met **18 begeleidingsorganisaties** om het vernieuwde [werkenvoor.be](#) voor te stellen, de nieuwe selectievorm voor personen met handicap te promoten en onze maatregelen rond gelijke kansen in de verf te zetten. Tijdens deze overlegmomenten verzamelden we ook nuttige feedback rond onze sollicitatieprocedures en inclusieve campagnes. Bijvoorbeeld:

- In januari organiseerde FOD BOSA een **informatiesessie** specifiek voor begeleidingsorganisaties voor personen met een handicap. Tijdens deze

informatiesessie kwam ook de nieuwe voorbehouden selectievorm voor personen met een handicap aan bod.

- FOD BOSA nam deel aan verschillende **gespecialiseerde jobbeurzen** dit jaar: REVA (personen met een handicap), Révéler des talents (personen met een migratieachtergrond), Mission locale d'Ixelles (langdurig werkloze en oudere personen), Rainbow4AJob (lgbtqia+-gemeenschap met een migratieachtergrond), Diversicom (personen met een handicap), Tracé vzw (Brusselse jongeren)

Top skills (actie 2a, b)

Op 30 mei vond Top Skills plaats, een hybride infomoment voor al wie interesse heeft om topmanager te worden. Zo'n 160 mensen maakten kennis met de selectieprocedure voor federale topfuncties. Wie het event ter plekke volgde, kreeg ook de kans om een interactieve sessie met 3 topmanagers bij te wonen. Voor de Nederlandstalige sessie waren dit Pedro Facon, Sarah Blancke en Hanne Weckhuysen. Tijdens de Franstalige sessie getuigden Linda Ait-Ameur, Anne Kirsch en Tommy Ozeer. We bedanken ze allemaal voor hun gewaardeerde deelname!

Wegen succes werd de informatiesessie herhaald in september 2023. 263 personen kregen een tweede kans om zich voor te bereiden op een job als topmanager. In totaal woonden dus 423 personen een Top skills-sessie bij in 2023.

Tijdens deze sessie promootte FOD BOSA ook haar opleidingsaanbod rond leiderschap. In totaal zijn er 13 mogelijkheden tot ontwikkeling beschikbaar. Dit aanbod is permanent te vinden op de [website van FOD BOSA](#).

In totaal investeerde FOD BOSA € 2991,20 op jaarbasis in deze informatiesessies.

Lees hier meer: [Top Skills: kennismaken met job van federaal topmanager | BOSA \(belgium.be\)](#)

DuoDay (actie 3)

Op 25 mei vond DUODay plaats, een dag waarop bedrijven en organisaties hun medewerkers een duo laten vormen met een werkzoekende die een handicap heeft en stage komt lopen voor minstens één dag. Het federaal netwerk diversiteit stimuleerde dit jaar alle federale organisaties om een DUODay-stageplek aan te bieden. Zo konden verschillende stagiairs met

een handicap, gedurende één of meerdere dagen, proeven van het diverse aanbod aan jobs binnen de federale overheid. Er werden onder meer duo's gevormd bij de RVA, de RSZ, het RIZIV, de HVW én FOD BOSA.

Lees hier meer: [DUODay: FOD BOSA laat persoon met handicap proeven van job | BOSA \(belgium.be\)](#)

Duo for a Job (actie 4)

In het najaar 2023 konden federale ambtenaren van 50+ zich kandidaat stellen voor Duo for a job. Het project Duo for a job koppelt mentoren van +50 jaar die werken voor de federale overheid aan jongeren tussen 18 – 33 jaar met een migratieachtergrond die hun draai op de arbeidsmarkt willen vinden (de 'mentees'). Mentoren begeleiden hun mentees voor een periode van 6 maanden en delen hun stevige werkervaring met een jongere die nog begint op de arbeidsmarkt.

37 personen hebben in 2023 hun opleiding als mentor ingepland, deels gevolgd of volledig afgerond.

Het [koninklijk besluit tot toekenning van subsidie](#) aan de organisatie Duo for a job werd gepubliceerd op 6 oktober 2023. Nadat het in werking trad werd het bedrag van de eerste fase (€ 60.000) betaald aan de vzw.