**DIR (diversiteit, inclusie en representativiteit) BRUZZ charter**

**In een divers en inclusief en representatief BRUZZ komen alle (toekomstige) werknemers, ongeacht hun leeftijd, levensfase, geslacht of etniciteit, arbeidsvermogen tot hun recht.** Alle medewerkers worden gerespecteerd en verschillen worden gewaardeerd en zelfs gezocht om voor het werk te kunnen benutten.

**Een diverse en inclusieve organisatie is een creatievere en meer impactvolle organisatie waarbinnen de representativiteit van de Brusselse samenleving/realiteit wordt gegarandeerd.** Deze representativiteit heeft zowel een inhoudelijke als een organisatorische vertaalslag!

In onze organisatie waakt **de werkgroep DIR BRUZZ** over de geloofwaardigheid van BRUZZ als Brussels stadsmerk.

Daarbij vertrekken we van een helder geformuleerd engagement in de vorm van 10 punten: het DIR BRUZZ Charter.

* BRUZZ wil een voorbeeldorganisatie zijn. Als werkgever staan we voor gelijke kansen en gelijkwaardigheid. We beoordelen mensen uitsluitend op hun talenten en bieden iedereen kansen om zich te ontplooien.
* Bij BRUZZ laten we de samenleving zien zoals ze is en zijn we voor iedereen toegankelijk.
* BRUZZ respecteert mensen zoals ze zijn. Elke mens heeft meer dan één identiteit. We kijken daar met een open en genuanceerde blik naar en stoppen hem niet in een vakje.
* We tonen wat ons verbindt en willen bruggen slaan tussen individuen, groepen, generaties en gemeenschappen. Zo willen we Brussel “beter” maken.
* Representativiteit verhoogt onze kwaliteit. Ze inspireert ons en helpt ons te verbeteren en te vernieuwen.
* BRUZZ ziet toe op de diversiteit bij de instroom en de doorstroom van medewerkers.
* Met de werkgroep DIR BRUZZ zetten we in op communiceren, inspireren en sensibiliseren van onze medewerkers en bouwen we samenwerkingen uit.
* Bij BRUZZ is er geen plaats voor intimidatie, uitsluiting en discriminatie op welke grond dan ook.
* Bij BRUZZ willen we het bewustzijn op diversiteitsthema’s vergroten en zijn we aandachtig voor de impact van de onbewuste vooroordelen.
* Via gerichte samenwerkingsvormen (werknemers, stages, samenwerkingen met onder meer Actiris, OCMW, Mediarte, Hubbie, Globe Aroma en andere organisaties) zet BRUZZ in op meer inclusie in haar organisatie en projecten.

Voor BRUZZ is dit geen verhaal van quota halen; toch zijn we aandachtig voor juiste verhoudingen: genderevenwicht voor BRUZZ, % personen van buitenlandse achtergrond\*, leeftijd mooi verdeeld, zowel in onze interne werking als in onze bestuursorganen.

\*: De definitie van personen van buitenlandse herkomst volgens het decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid namelijk de personen die legaal en langdurig in België verblijven en die voldoen aan een van de onderstaande criteria:

1° de huidige nationaliteit van de persoon is niet de Belgische nationaliteit;

2° de geboortenationaliteit van de persoon is niet de Belgische nationaliteit;

3° de geboortenationaliteit van de vader is niet de Belgische nationaliteit;

4° de geboortenationaliteit van de moeder is niet de Belgische nationaliteit.

Hiernaar werd tot 2020 verwezen met een % (op een totale populatie van medewerkers in vast dienstverband, freelancers, stagiairs en vrijwilligers)