

**Actieplan Divers BRUZZ 2021-2025**

**1 Doelstelling**

Met dit plan wil BRUZZ in de volgende beleidsperiode werk te maken van inclusie en representativiteit. Dit veronderstelt:

- de juiste berichtgeving vertaald naar onze verschillende doelgroepen
- de juiste mensen op de juiste plaats in onze organisatie

-een netwerk van Brusselaars over doelgroepen heen die BRUZZ hierbij helpt.

Daarom streven we naar meer representativiteit in ons personeelsbestand en bestuursorganen. Onze doelgroep bestaat dus zowel uit huidige als uit toekomstige medewerkers/bestuurders.

**2 Algemene werkwijze**

D&I op de werkvloer is een opdracht voor iedereen: het beleid, de bestuurders, het management, de coaches en de medewerkers. In 2021 werd de werkgroep Divers BRUZZ geREactiveerd om meer dan in het verleden acties en sensibilisering voor de organisatie te bewerkstelligen. De HR-directeur is voorzitter van deze werkgroep. De werkgroep telt 5 actieve leden. De inzet en initiatieven van deze werkgroep worden tijdens overlegmomenten met het managementteam, het CBPW en de medewerkers gedeeld en besproken.

Vanuit het bestuur is er een werkgroep corporate governance opgericht. Zij leggen zich met een traject toe op de juiste vertaalslag naar bestuursorganen en organisatie toe. De voorzitter van deze werkgroep is de algemeen directeur.

**3 Evaluatie -en aanpassingsmodaliteiten**

Het actieplan overziet een aantal duidelijke doelstellingen. Deze doelstellingen vormen het geraamte voor de meer concrete invulling per jaar: het jaarplan met te realiseren acties. De jaarlijkse acties worden regelmatig geëvalueerd en bijgestuurd. Het is een continu proces. Voor BRUZZ is dit geen verhaal van quota halen; toch engageren we ons elk jaar met concrete acties die in het jaarverslag van de vzw zijn opgenomen. We zijn aandachtig voor juiste verhoudingen op het vlak van herkomst, leeftijd, gender, gezondheid, taal en opleiding. Daarnaast kijken we ook naar levensbeschouwing, sociaaleconomische status en seksuele geaardheid zowel in onze interne werking als in onze bestuursorganen. Onze redactionele initiatieven volgen het redactiestatuut waarin de journalistieke richtlijnen in beschreven staan.

**Tabel actieplan 2021-2025**

-

|  |
| --- |
| **BRUZZ werkt een D&I beleid uit en sensibiliseert bij de medewerkers** |
|  | **HOE** | **WIE** | **WANNEER** |
| 1. | We stellen D&I charter op | Werkgroep | 2021 |
| 2. | D&I krijgt focus in het onthaalbeleid | HR en coaches | 2022 |
| 3. | We stellen een communicatie en sensibiliseringsplan op | werkgroep | doorlopend |
| 4. | We bevorderen de fysieke toegang van ons gebouw | Technische ploeg | 2022 |
| 5. | We hebben aandacht voor inclusie in ons aankoopbeleid | Marketing en Office | 2021 - 2023 |
| 6. | D&I in onze bestuursorganen | Werkgroep corporate governance en raad van bestuur | 2022 |
| 7. | Ondersteunen van sociale werkplaatsen | Alle afdelingen | doorlopend |

|  |
| --- |
|  **BRUZZ**  **voert een aanwerving- en selectiebeleid dat inspeelt op de Brusselse realiteit** |
|  | **HOE** | **WIE** | **WANNEER** |
| 1. | Neutrale, aantrekkelijke en aangepaste vacatures | HR | doorlopend |
| 2. | Verbreden van de huidige wervingskanalen | HR | doorlopend |
| 3. | BRUZZ werft proactief aan | iedereen | doorlopend |
| 4. | Samenwerkingen opzetten met Actiris en andere initiatieven | HR | 2022 - 2024 |
| 5. | Aandacht voor vrijwilligers | HR en coaches | doorlopend |
|  |
| **BRUZZ biedt laagdrempelige leerkansen en werkervaringen aan** |
|  | **HOE** | **WIE** | **WANNEER** |
| 1. | HUB tussen onderwijs en werken | HR | doorlopend |
| 2. | Verbreding van de stagewerking | HR | 2021 - 2023 |
| 3. | Aandacht voor vrijwilligerswerk | HR en coaches | 2022 - 2024 |
| 4. | Doorstroom uit vrijwilligerswerking | HR en coaches | 2021 – 2023 - 2025 |
| 5. | Creëren van sociale werkplek | HR | 2022 - 2024 |

|  |
| --- |
| **We ontwikkelen expertise op gebied van D&I** |
|  | **HOE** | **WIE** | **WANNEER** |
| 1. | We nemen deel aan externe opleidingen en initiatieven | werkgroep | 2021 – 2023 - 2025 |
| 2. | We wisselen ervaringen uit met andere belangrijkse spelers in het werkveld | iedereen | doorlopend |
| 3. | We bouwen een netwerk van Brusselaars uit die onze representatieviteit kunnen versterken en onze kijk kunnen verbreden | Werkgroep/redactie | doorlopend |

|  |
| --- |
| **We bestrijden discriminatie op de werkvloer** |
|  | **HOE** | **WIE** | **WANNEER** |
| 1. | Aanbieden van cursus discriminatiewet, vooroordelen voor medewerkers in sleutelfuncties | Werkgever + IDPB |  |
| 2. | Opnemen van elementen van discriminatie in de engagement enquête | HR | 2021 + 2022 |
| 3. | We communiceren over de mogelijkheden om discriminatie aan te kaarten, intern en extern | CBPW + IPA | 2021 |

|  |
| --- |
| **BRUZZ berichtgeving en redactionele initiatieven** |
|  | **HOE** | **WIE** | **WANNEER** |
| 1. | Project Eenvoudig Nederlands  | redactie | 2021 |
| 2. | Ondertiteling van onze content | redactie | doorlopend |
| 3. | Communicatieplan met redactieraad | redactie | 2022 |

|  |
| --- |
| **BRUZZ berichtgeving en redactionele initiatieven** |
|  | **HOE** | **WIE** | **WANNEER** |
| 1. | Evolutie van verdeling gender/leeftijd | HR | 2021 |
| 2. | Ondertiteling van onze content | redactie | doorlopend |
| 3. | Aantal stageweken | HR | 2021-2025 |
| 4. | Instroom studenten-vrijwilligers-stagiairs | HR | doorlopend |
| 5. | Database van sleutelfiguren | werkgroep/redactie | 2023 |
| 6. | Aantal communicatiemomenten en sensibiliseringsacties | werkgroep | Vanaf 2022 |