

## BIJLAGE:

### Lijst van de in 2016 geselecteerde projecten in het kader van de projectoproep diversiteit.

De in het kader van de projectoproep 2016 geselecteerde projecten werden gevalideerd door de Brusselse Regering in oktober 2016; bijgevolg ging het merendeel van deze projecten van start in eind 2016 of zelfs begin 2017.

#### 1. Divers-city

Het project DIWAN AWARDS – INSPIRATIE VOOR DE JONGE GENERATIES is een wedstrijd en prijsuitreiking waarbij rolmodellen inzake diversiteit op de voorgrond treden met het oog op de strijd tegen discriminatie en zelfdiscriminatie.

#### 2. ULB/METICES

Het project PACTE (Praktijken van ondernemingsactoren in de strijd tegen discriminatie op de werkplek en bij de toegang tot werk) is een onderzoeksactie gevoerd door het centrum METICES van de Universit  Libre de Bruxelles, dat beoogt de praktijken van ondernemingsactoren te transformeren en de instrumenten voor de bestrijding van discriminatie bij de toegang tot werk en op de werkplek te verbeteren. Het is een analyse van de instrumenten en praktijken inzake de strijd tegen discriminatie.

#### 3. Gemeentebestuur van Koekelberg

Het project "Werving op basis van competenties en integratie" heeft als doel om stereotypering en vooroordelen bij aanwerving te bestrijden en bestaat uit 3 opleidingsmodules: enerzijds "werving op basis van competenties" en "interculturele communicatie", voor rekening van SD Worx, en anderzijds de opleidingsmodule "mentorschap".

#### 4. Pour la Solidarité

Het project Brux'ELLES is een participatieve workshop voor de uitwisseling van goede praktijken met als doel de strijd tegen discriminatie op het werk te ontzuilen door alle belanghebbende partijen te betrekken om samen oplossingen te creëren, ze samen te evalueren en gedragspatronen te wijzigen door een testing-coaching van geimmigreerde vrouwen door de deelnemende ondernemingen te organiseren.

#### 5. ACLVB

Het project "Coach'Me" van de vakorganisatie ACLVB is een coaching van werkzoekenden door de werknemersorganisaties, doorheen een programma van uitwisselingen, kennisoverdracht en opleidingen.

#### 6. Pax Christi Wallonie-Bruxelles (Be Pax)

Het project "BXL Diversity Booster" bestaat uit twee fasen:

- een onderzoeksactie op grond waarvan communicatiedragers worden voortgebracht (conferentie, brochures voor beleidsmakers, handleiding voor personeelsmanagement, documentaire grote publiek "testing") en steun bij de implementering van de resultaten (smartphonetoepassing voor interculturele HR). De eerder reflexieve eerste fase is een "tweedelijnswerk".

- De organisatie van een traject voor jonge ondernemers met een migratieachtergrond. De jongeren volgen stages in 3 knelpuntberoepen. Vervolgens kiezen ze ervoor zich te ontwikkelen in een van deze beroepen of in de NICT of richten ze, met de hulp van Pax Christi hun onderneming op in Brussel of in Afrika. Fase 2 vormt een "eerstelijnswerk".

Het project beoogt om de mechanismen die de toegang tot werk en de ondernemersgeest belemmeren voor Brusselse jongeren met een Maghrebijnse of Afrikaanse achtergrond structureel te leren kennen en beoogt deze bevolkingscategorie gericht te "empoweren" in duurzame en kwaliteitsvolle jobs.

#### 7. CTIB

Het project "#Openjob" van het Collectief tegen Islamofobie in België bestaat in het houden van een "testing"-onderzoeksactie om een van de hedendaagse vormen van xenofobie te bestrijden: de islamofobie die niet alleen moslims treft, maar ook hindoes, Roma, enz. die met hen worden gelijkgesteld".

Dit onderzoek tracht op pragmatische wijze een beter begrip te ontwikkelen van een fenomeen dat een steeds grotere plaats inneemt in het kielzog van racisme en in de ondernemingswereld.

#### 8. Groep Intro

Het project "Brugcoach voor Vormingscentrum Molenbeek" is een project:

- voor coaching en financiering van een coachingbetrekking
- voor de strijd tegen (zelf)discriminatie
- voor opleiding/informatieverstrekking en sensibilisering

## **9. UCM**

Het project "Job Coaching" is een rechtstreekse coaching van kleine structuren in hun wervings- en selectieproces, en dit volgens de duurzame implementering van een vernieuwende en niet-discriminerende wervingsmethode in hun praktijken: werven zonder de klassieke presentatietools zoals het cv of de motivatiebrief te gebruiken (angelsaksisch wervingsconcept "Resume Not Required").

## **10. Mission Locale pour l'Emploi de Forest**

De onderzoeksactie "Réseau Employeurs travailleurs". Het doel ervan is de organisatie van rechtstreekse uitwisselingen tussen ondernemingen en werkzoekenden om het beeld dat ze van elkaar hebben bij te stellen.

## **11. Ella**

Het project "Inclusief werken in de praktijk. Een vormingsproject waarin de principes van anti-discriminatie vertaald worden naar concrete HR-praktijken" is een opleiding over discriminatie bij de aanwerving voor HR-professionals. Ze beoogt de bestrijding van racisme door alle actoren te betrekken en de inachtneming van diversiteit.

## **12. Diversicom**

Met het project "Coaching de chercheurs d'emploi handicapés" faciliteert Diversicom de tewerkstelling van gehandicapten op grond van hun competenties in een gewone onderneming: Diversicom begeleidt de werkzoekenden, adviseert ondernemingen, bouwt banden tussen hen en deelt hun praktijken zodat anderen ze kunnen benutten. Diversicom steunt op drie pijlers: maatschappelijke verantwoordelijkheid en diversiteit in ondernemingen; handicap en tewerkstelling; sensibilisering, een factor die gedragspatronen doet evolueren.

De doelstelling bestaat er concreet in om de tewerkstelling van gehandicapten te vereenvoudigen op grond van hun competenties. En dit met name door hen te begeleiden doorheen hun gehele zoektocht naar werk, ter gelegenheid van coaching verstrekt door experts die hen concrete en doeltreffende tools aanreiken om hun sollicitaties en sollicitatiegesprekken te optimaliseren.