

Bijlage 1: Gefinancierde projecten in het kader van werkgeverssensibilisatie (PO 2020 & PO 2021)

PO 2020 MOLENGEEK - L'adaptation du secteur TIC aux talents divers (75.000 euro)
Samenvatting
Het doel van de projectbeheerder is rechtstreeks met de ondernemingen en federaties van de ICT-sector te werken, om hun aanwervingsmethodes aan te passen en zo de diverse Brusselse talenten beter te integreren en een einde te maken aan discriminatie op basis van geslacht, etnische origine, godsdienst of schoolopleiding.
Resultaten (tussentijds)
In een eerste fase werden de inhoudsbepaling voor de cursussen voor werkgevers (inclusief PowerPoint, oefeningen en schema's) vastgelegd. Deze inhoud is sterk geconcentreerd op goede praktijken die de werkgevers in hun eigen praktijk kunnen doorvoeren. Daarnaast werd er ook een sjabloon tot actieplan ontworpen en werd de basis gelegd voor een gerichte communicatiecampagne. Op dit moment worden er een 20-tal werkgevers opgeleid (via een 5-daagse aanwezigheid bij Molengeek). Het doel is dat elke werkgevers in deze sessie een diversiteitsactieplan zal opstellen voor de eigen organisatie. De definitieve resultaten en evaluatie worden eind maart 2022 verwacht.

PO 2020 BRUXEO – Be Divers, Act Inclusive (49.735 euro)
Samenvatting
Het project "Be divers, act inclusive" betreft de co-constructie van een tweetalige opleidingsmodule "Be divers, act inclusive" voor zowel HR als voor leidinggevenden en managers van sociale ondernemingen om hen te helpen een inclusief management in hun bedrijf in te voeren.
Resultaten (conclusie)
Er werden (mede via een aanbesteding) 3 workshops en seminars gehouden op 10/11/2020, 19/01/2021 en 16/02/2021 om de doelstellingen van de vormingen, de te behandelen thema's en de competenties van het doelpubliek te achterhalen. De slotresultaten betreffen de volgende: <i>9 organisaties konden acties instellen in het kader van diversiteit en inclusie</i> <ul style="list-style-type: none">• Verschillende acties om teams te sensibiliseren (voor handicap, legale kader van anti-discriminatie, diversiteit en inclusie)• Contactopnames met gespecialiseerde organisaties en instituten• Creatie van een diversiteitscharter• Rekruteringsprocedure waarin objectiviteit en inclusie meer centraal staan (communicatie, CV-analyses, selectiegesprekken, etc.)• Volgen van vormingen over gebarentaal• Aanpassing van de interne promotieprocedures en evaluatieprocedures met het oog op gelijkwaardige behandeling• Lancering van een interinstitutioneel comité 'gender'• Tewerkstelling van de doelgroep: jongeren via stages, volwassenen via ISP Belangrijkste conclusies: <ul style="list-style-type: none">• Organisaties hebben een bredere kennis van diversiteit• Instelling van een minder hiërarchische bedrijfspiramide• Meer humane en financiële middelen nodig om zulke acties tot uitvoering te kunnen brengen• Vaak weerstand of gebrek aan infrastructuur om acties uit te voeren

PO 2020 JUMP – Formations à l'égalité femmes/hommes (20.000 euro)
Samenvatting
Dit project bestaat uit het aanbieden van gratis opleidingen op het gebied van stereotypen en vooroordelen aan HR en leidinggevendenden van plaatselijke besturen, ondernemingen in de sociale economie en kmo's.
Resultaten (tussentijds)
Het objectief van JUMP was om via dit project 10 (al dan niet digitale) vormingen te kunnen geven, voor in totaal 150 deelnemers (bestaande uit HR-verantwoordelijken en personeel uit het management). De vormingen werden inmiddels allemaal gegeven.
Bij aanvang van het project werd de inhoud van de vorming gecreëerd en werden mogelijke partners aangesproken. Vervolgens werd er een communicatiecampagne ingevoerd, waarna de vormingen van start konden gaan.
De vorming omvat volgende thema's: <ul style="list-style-type: none"> • Onderbewuste vooroordelen en stereotypen op de werkvloer doorbreken • Een inclusieve werkplek creëren • Erkennen en waarderen van onze culturele genderverschillen • Het onaanvaardbare aanvaardbaar maken: strategieën om met seksisme en grensoverschrijdend gedrag om te gaan • Wat vrouwen willen (marketing en verkoop) • De essentiële rol van mannen om op te komen voor gendergelijkheid • Genderslim rekruteren
Het eindrapport en -evaluatie van deze vorming worden eind maart 2022 verwacht.

PO 2021 RANDSTAD – BXL Plays for Diversity (37.375 euro)
Samenvatting
Het project betreft de organisatie van speeddates tussen ondernemingen en werkzoekenden met diverse achtergronden. Op deze manier wordt er gepoogd om de werkzoekenden makkelijker contact aan te leggen met ondernemingen en aan het werk te krijgen. Het programma zal bestaan uit twee assen, verdeeld over 3 thema's; <ol style="list-style-type: none"> 1. Leeftijdsbarrières voor integratie (specifiek 50+) 2. De kwestie van diversiteit op grond van geslacht en seksuele geaardheid in ondernemingen 3. Diversiteit als positieve bedrijfscultuur, ter versterking van inclusie en cohesie
Resultaten
Voorlopig nog geen (tussentijdse) resultaten, daar het project pas in oktober 2021 van start ging. De eerste resultaten worden in april 2021 verwacht.

PO 2021 TECHITY – F.A.I.R. (69.230 euro)
Samenvatting
Het doel van dit initiatief is om rechtstreeks met de ondernemingen samen te werken door hen een instrument te verschaffen om hun bestaande wervingsmethodes en -praktijken objectiever en eerlijk te maken. Het betreft hier een tool waarbij tal van discriminatiecriteria niet mee in rekening genomen worden bij aanwerving.
Resultaten
Voorlopig nog geen (tussentijdse) resultaten, daar het project pas in oktober 2021 van start ging. De eerste resultaten worden in april 2021 verwacht.

PO 2021 | AUTONOMIA – Regarde mes competences, pas mes differences (50.000 euro)**Samenvatting**

Concreet is het doel van Autonomia om betrokken partijen, namelijk gehandicapten en bedrijven en werkgevers, te informeren en bewust te maken van de competenties van personen met een handicap. Met dit project wil Autonomia nuttige en praktische informatie over de tewerkstelling van gehandicapten verzamelen, onderzoeken en verspreiden via de eigen website en een uitgebreide communicatiecampagne (social media, nieuwsbrieven, infographics, ...), om personen met een handicap de sleutels tot integratie te geven en nieuwe perspectieven te ontwikkelen.

Resultaten

Voorlopig nog geen (tussentijdse) resultaten, daar het project pas in oktober 2021 van start ging. De eerste resultaten worden in april 2021 verwacht.