

Brussels Museums
Mini Diversiteitsplan
Mini Diversity Plan
Mini-plan de diversité





- 3 Ontwikkeling van het Plan
- 4 Brussels Museums: Mini Diversiteitsplan
- 6 *Plan Development*
- 7 *Brussels Museums: Mini Diversity Plan*
- 9 Développement du plan
- 10 Brussels Museums : Mini-plan de diversité
- 12 Bedankt | *Thanks* | Remerciements

ONTWIKKELING VAN HET PLAN

Om een instelling te worden die een betere afspiegeling is van onze stad, heeft Brussels Museums zijn interne werking getransformeerd. Samen met Actiris en in het kader van Open Museum hebben we een 9-delig actieplan ontwikkeld – ons eigen Mini Diversiteitsplan.

Hoe zag dit proces eruit? De eerste stap was de ondertekening van de intentieverklaring en het engagement van Actiris inzake diversiteit en non-discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Daarin staat dat we een plan willen opstellen met concrete acties op het vlak van aanwerving, personeelsbeheer, sensibilisering en communicatie, en externe positionering.

Na de ondertekening van de intentieverklaring hebben we een projectverantwoordelijke voor het project gekozen, (voor grotere instellingen zou dit een ondersteuningsteam zijn). In Brussels Museums vormen we een team van acht personen en de verantwoordelijke van

Open Museum zet zich specifiek in voor het mini diversiteitsplan.

Er werd een analyse gemaakt van onze vereniging, en we stelden vast dat ons team op dat moment volledig bestond uit mensen afkomstig uit België, tussen 26 en 59 jaar (26-44: 75%; 45-59: 25%), allemaal met een diploma hoger onderwijs. Er waren vijf vrouwen in het team en drie mannen. Alle partijen waren mensen zonder handicap.

De doelgroepen van ons plan zijn mensen met een nationaliteit/herkomst van buiten de Europese Unie, mensen met een handicap, ervaren werknemers (+45), jonge werknemers (-26), mensen van wie het geslacht ondervertegenwoordigd kan zijn in onze vereniging, en mensen zonder diploma hoger onderwijs.

Vertrekkende van deze situatie bespraken we met Actiris verschillende acties die we konden ondernemen om ons te helpen bij de diversificatie van ons aanwervingsproces.

1.Brussels Museums wil dat iedereen aangesproken wordt door de verspreide vacatures. De vacatures zijn in hun formulering en inhoud, zo toegankelijk mogelijk, met het doel personen uit de doelgroepen aan te spreken opdat ze solliciteren.

- Openheid naar alle vormen van diversiteit opnemen in de vacature.
- Er wordt gelet op inclusieve communicatie in onze vacatures.
- De vacatures screenen op toegankelijkheid, leesbaarheid en uitnodigend taalgebruik.
- Analyseren van de toegankelijkheid van de wervings- en selectieprocedure.
- Duidelijker plaatsen dat indien een sollicitant met bepaalde noden zit of twijfels of meer informatie wenst over onze organisatie, zonder dat dit een negatieve impact heeft op hun kandidatuur, ons hierover kunnen contacteren.

2. Jobs bij Brussels Museums beter onder de aandacht brengen van de doelgroepen die we vandaag te weinig bereiken, meer bepaald personen met een andere origine en personen zonder een diploma hoger secundair onderwijs.

- Inventarisatie van de nu reeds gebruikte wervingskanalen
- Contacteren van eventuele interessante organisaties
- De vrijwilligers en hun netwerk mee inschakelen

- Uitbreiden van de rekruteringskanalen door het versturen van vacatures naar doelgroepenorganisaties (in het bijzonder naar origine en kortgeschoolden)
- Jobs niet enkel via onze website, maar ook via onze sociale media (grote interactiviteit op Instagram) verspreiden

3. De vereisten in de vacatures worden herbekeken zodat meer personen uit de doelgroepen worden aangemoedigd om te solliciteren.

- Analyse en aanpassing van de taalvereisten: welk niveau Frans-Nederlands is er nodig om te starten bij Brussels Museums? Deze vraag is essentieel om anderstalige kandidaten alle kansen te bieden op een job.
- Met het hele team intern functieprofielen overlopen, nieuwe/ondergebruikte competenties blootleggen en zien hoe deze complementair kunnen zijn met gezochte competenties in nieuwe collega's.
- Het opnemen van doorgroeikansen in de vacature. 'Je krijgt binnen Brussels Museums alle kansen om te evolueren qua talenkennis, werkervaring en we staan in direct contact met niet minder dan 120 Brusselse musea en kunstcentra'.

- Analyse en aanpassing van het gevraagde (universitaire) diploma. Is een dergelijk hoog diploma nodig?
- In de vacature onderstrepen dat competenties en ook EVC (eerder verworven competenties) worden gevaloriseerd.

4. De collega's die in de jury zetelen zijn op de hoogte van de anti-discriminatiewetgeving en weten wat onbewuste vooroordelen zijn.

- Volg de eDiv juridische opleiding

5. De Raad van Bestuur bepaalt het reilen en zeilen van de organisatie, staat in voor de strategische leiding en bepaalt de koers. Net daarom is het van wezenlijk belang dat zeker zij een weerspiegeling zijn van de superdiverse samenleving in Brussel. De Raad van Bestuur wordt opengetrokken naar meer diversiteit en dan in eerste instantie naar mensen van een andere origine of zonder een universitair diploma.

- Vacante zetels worden opgevuld door kandidaten met nieuwe perspectieven.
- De Algemene Vergadering en de leden van de Raad van Bestuur informeren over diversiteit en inclusie.

6. Er is een intern beleid rond diversiteit en inclusie. Brussels Museums is gekend als een open en inclusieve organisatie en weet ook hoe dit te vertalen naar het interne personeel.

- Mini Diversiteitsplan en Open Museum.

7. Er worden meer kansen gecreëerd voor stagiaires binnen de organisatie.

- Samenwerkingsverbanden aangaan met andere organisaties zoals Stage First of Groep Intro.

8. Bewustzijn en openheid bij het personeel verhogen ten opzichte van alle vormen van diversiteit en in het bijzonder culturele diversiteit en diversiteit in opleidingsniveaus.

- Alle personeelsleden (met inbegrip van de Raad van Bestuur) worden uitgenodigd om zich te informeren over verschillende onderwerpen. Bijvoorbeeld opleidingen over antiracisme, LGBTQ+-rechten, personen met een handicap.

9. Het personeel, de Raad van Bestuur, alle museumleden en voornamelijk: alle partners en deelnemers aan onze evenementen zijn op de hoogte van het engagement dat Brussels Museums neemt om een diverse en inclusieve organisatie te worden, door middel van het opstellen van een eerste diversiteitsplan.

- Alle teamleden en externe partijen informeren over de lancering van het diversiteitsplan en de uitvoering van acties in de komende twee jaar.
- Dit gebeurt via verschillende kanalen, zoals de website, sociale media, campagnes, jaarverslagen, enz., maar ook via vertegenwoordiging binnen de sector (via de BKO-werkgroep) en via het project Open Museum.

PLAN DEVELOPMENT

With a desire to become an establishment that is more reflective of our city, Brussels Museums has engaged in transforming its internal functioning. With Actiris, and in the framework of Open Museum, we've developed a 9-winged action plan – our very own Diversity Mini-Plan.

What did this process look like? The first step was to sign Actiris' declaration of intention and engagement in diversity and non-discrimination in the Brussels-Capital Region.

This states that we intend to establish a plan with concrete actions in recruitment, personnel management, awareness raising and communication, and external positioning.

After signing the declaration of intentions, we elected a project lead for the project, (for larger institutions, this would be a support team).

In Brussels Museums, we are a team of eight and the lead on this diversity mini-plan is the Coordinator of Open Museum.

An analysis was done of our association, and we found that, at that time, our team was entirely composed of people from Belgium, between the ages of 26 and 59 (26-44: 75%; 45-59: 25%), all with higher education diplomas. There were five women on the team and three men. All parties were people without disabilities.

The groups targeted by our plan are people with a nationality/origin from outside the European Union, people with disabilities, experienced workers (+45), young workers (-26), people with a gender under-represented in our association, and people without a higher education degree.

From here, we discussed with Actiris various actions we could take to help us in the diversification of our hiring process.

BRUSSELS MUSEUMS' MINI DIVERSITY PLAN

1. Brussels Museums wants to make its job offers accessible to everyone. The job offers are as accessible as possible in their wording and content, with the aim of attracting people from the target groups to apply. We will:

- Include openness to all in the job description.
- Be attentive to inclusive language in our job offers.
- Verify that offers are done in an easy-to-understand language that is both clear and inviting.
- Openly communicate the recruitment and selection process.
- Assure candidates that in case of need or doubt, contacting us will not reflect poorly on their candidacy.

2. Increasing awareness of jobs in Brussels museums among target groups that we currently do not reach enough, namely people from diverse backgrounds and people without higher education degrees.

- Make an inventory of the recruitment channels already used
- Contact potential organizations of interest
- Expand recruitment channels by sending job offers to target organizations (in particular, by origin, on the one hand, and lower-skilled people, on the other)
- Disseminate jobs not only via our website, but also our social media (great interactivity on Instagram)
- Involve volunteers and their networks

3. Job position requirements are reviewed to encourage more people from the target groups to apply.

- Analysis and adaptation of language requirements: what level of French-Dutch is needed to start working at the Brussels Museums? This question is essential to give foreign language candidates every chance of getting a job.
- Review job profiles internally with the whole team, finding out what new/underused skills are available and how they can complement the skills required of the new colleague.
- Including career opportunities in the vacant position. "At Brussels Museums, you have every opportunity to grow in terms of language skills, professional experience and we are in direct contact with no less than 120 Brussels museums and art centers."
- Analysis and adaptation of the required (university) degree. Is such a high degree necessary? Stress that motivation is more important "We do not blindly fix your obtained degree. Motivation and vision are more important".
- Emphasize in the job offer that skills and previous experiences are valued.
- Analyze the number of years of experience required and requested per position.

4. Colleagues on the jury are familiar with anti-discrimination legislation and know what unconscious bias is.

- Follow the eDiv legal training

5. The Board of Directors determines the ins and outs of the organization, is responsible for its strategic direction and sets its course. It is precisely for this reason that it is essential that they reflect the super-diverse society of Brussels. The Board of Directors is open to more diversity, and in the first place to people from different backgrounds or without a university degree.

- Vacant seats are filled by candidates with new perspectives.
- Educate the General Assembly and Executive Board members on diversity and inclusion.

6. There is an internal policy on diversity and inclusion. Brussels Museums is known to be an open and inclusive organization and know how to translate this to their internal staff.

- Plan de diversité et Open Museum

7. More opportunities for interns inside the association

- Engage in collaborations with other organizations such as stage First or Group Intro

8. Sensitize and open our team to all forms of diversity, and in particular to cultural diversity and diversity of educational levels.

- All staff (including the Board of Directors) are invited to be informed on various topics. For example, trainings on anti-racism, LGBTQ+ rights, persons with disabilities

9. The staff, board of directors, all members of the museum and, most importantly, all partners and participants in our events are aware of the Brussels Museums' commitment to becoming a diverse and inclusive organization by developing an initial diversity plan.

- All team members and external parties are informed of the launch of the diversity plan and the implementation of actions over the next two years.
- This is done via various channels, such as the website, social media, campaigns, annual reports, etc., but also via representation within the sector (via the RAB/BKO working group) and via the Open Museum project.
- Open Museum is an internal awareness-raising project that aims to disseminate the values of the Brussels Museums with regard to diversity and inclusion.

DÉVELOPPEMENT DU PLAN

Avec la volonté de devenir une association plus représentative de notre ville, Brussels Museums s'est engagé dans une transformation de son fonctionnement interne. Avec Actiris, et dans le cadre d'Open Museum, nous avons développé un plan d'action à 9 volets – notre propre Mini-Plan de Diversité.

A quoi ressemble ce processus d'Actiris ? La première étape est de signer sa déclaration d'intention et d'engagement en matière de diversité et de non-discrimination dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Cette déclaration stipule que nous avons l'intention d'établir un plan comportant des actions concrètes en matière de recrutement, de gestion du personnel, de sensibilisation et de communication, et de positionnement externe.

Après avoir signé cette déclaration d'intentions, nous avons choisi un chef de projet pour mener à bien ce plan (pour de plus grandes institutions, il s'agirait d'une équipe de soutien). Chez Brussels Museums, nous sommes une équipe de huit personnes et la responsable de ce mini-plan de diversité est la chargée de projet Open Museum.

Au moment de l'analyse de la composition de notre équipe, nous avons vite constaté que notre équipe était entièrement composée de personnes originaires de Belgique, âgées de 26 à 59 ans (26-44 : 75% ; 45-59 : 25%), toutes diplômées de l'enseignement supérieur. L'équipe comptait alors cinq femmes et trois hommes. Toutes étaient des personnes sans handicap.

Notre plan de diversité vise, en particulier, le recrutement et la sélection. Donc, nous voudrions élargir nos processus d'embauche vers les personnes ayant une nationalité/origine hors de l'union européenne, les personnes en situation d'handicap, les personnes plus expérimentées (+45), les jeunes travailleurs (-26), les personnes de genre sous-représenté dans notre association, et les personnes sans diplôme de l'enseignement supérieur.

A partir de ce constat, nous avons discuté avec Actiris des différentes actions que nous pourrions entreprendre pour nous aider à la diversification de notre processus d'embauche.

1. Brussels Museums souhaite que les offres d'emploi s'adressent à tous et à toutes. Les offres d'emploi seront aussi accessibles que possible dans leur formulation et leur contenu, l'objectif étant d'attirer les personnes appartenant aux groupes ciblés à postuler.

- Inclure l'ouverture à toutes les formes de diversité dans la description du poste.
- Employer la communication inclusive dans nos offres d'emploi
- Vérifier que les offres d'emploi sont rédigées dans un langage accessible, lisible et attractif.
- Parler ouvertement de nos procédures de recrutement et de sélection
- Faire savoir dans l'offre que les questions sont bienvenues et n'auront pas un effet négatif sur la candidature

2. Faire connaître davantage nos offres d'emploi aux groupes cibles que nous n'atteignons pas assez actuellement, à savoir les personnes d'origines diverses et les personnes sans diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

- Faire l'inventaire des canaux de recrutement déjà utilisés
- Contacter d'éventuelles organisations de diffusion intéressantes
- Élargir les canaux de recrutement en envoyant les offres d'emploi à des organisations représentant des groupes ciblés (en particulier, par origine, d'une part, et les personnes peu qualifiées, d'autre part)

- Diffuser les emplois non seulement via notre site web, mais aussi nos réseaux sociaux
- Impliquer les bénévoles et leurs réseaux

3. Les exigences des offres d'emploi sont revues afin d'encourager davantage de personnes issues des groupes cibles à postuler.

- Analyser et adapter les exigences linguistiques : quel niveau de français-néerlandais est nécessaire pour commencer à travailler à Brussels Museums ? Cette question est essentielle pour donner aux candidat·e·s d'origine non-belge toutes les chances d'obtenir un emploi.
- Faire état des profils de poste en interne avec toute l'équipe et établir les compétences disponibles / complémentaires / sous-utilisées et voir comment elles peuvent être complémentaires aux compétences recherchées chez le nouveau ou la nouvelle collègue.
- Mentionner les possibilités de carrière dans le poste vacant. « Au sein de Brussels Museums, vous avez toutes les chances d'évoluer en termes de compétences linguistiques, d'expérience professionnelle et nous sommes en contact direct avec pas moins de 120 musées et centres d'art bruxellois. »
- Analyser le nombre d'années d'expérience requis et demandé pour le poste.

- Analyser et adapter le niveau de diplôme requis (universitaire). Un diplôme aussi élevé est-il nécessaire?
- Souligner dans l'offre d'emploi que les compétences et aussi l'expérience précédemment acquise sont valorisées.

4. Les collègues qui siègent dans le jury d'embauche connaissent la législation anti-discrimination et savent ce que sont les préjugés inconscients.

- Suivre la formation eDiv sur la discrimination

5. Le Conseil d'Administration détermine les tenants et aboutissants de l'organisation, et il est responsable de son orientation stratégique et fixe son cap. C'est précisément pour cette raison qu'il est essentiel qu'il soit le reflet de la société super-diversifiée de Bruxelles. Le CA s'ouvre à davantage de diversité, et en premier lieu aux personnes d'origine différente ou sans diplôme universitaire.

- Les sièges vacants sont pourvus de manière plus diversifiée.
- Sensibiliser l'Assemblée Générale et les membres du Bureau exécutif à la diversité et à l'inclusion.

6. Il existe déjà une politique interne sur la diversité et l'inclusion. Brussels Museums est connu pour être une organisation ouverte et inclusive et sait comment traduire cela au sein de son personnel interne.

- Le mini-plan de diversité d'Open Museum.

7. Plus d'opportunités sont créées pour les stagiaires au sein de l'organisation.

- S'engager dans des collaborations avec des organisations comme stage FIRST, Duaal leren, Groep Intro...

8. Sensibiliser et ouvrir le personnel à toutes les formes de diversité, et en particulier à la diversité culturelle et à la diversité des niveaux d'enseignement.

- L'ensemble du personnel (y compris le conseil d'administration) est invité à s'informer sur différents sujets. Par exemple, antiracisme, les droits LGBTQIA+, la vie des personnes en situation de handicap

9. En élaborant un premier plan de diversité, Brussels Museums veut garantir que le personnel, le conseil d'administration, tous les membres du personnel des musées et, surtout, les partenaires et participant·e·s soient informé·e·s de notre choix de devenir une organisation diverse et inclusive.

- Informer l'ensemble du personnel et les parties externes du lancement du plan de diversité et de la mise en œuvre des actions au cours des deux prochaines années
- Ceci est fait via différents canaux, tels que le site web, les médias sociaux, les campagnes, les rapports annuels, etc., mais aussi via la représentation au sein de notre réseau dans le secteur culturel (via le groupe de travail RAB) et via le projet Open Museum.

BEDANKT

Met dank aan Tienieke Holvoet (Diversiteitsconsulente, Actiris) en Gladys Vercammen-Grandjean (voormalig coördinatrice van Open Museum) voor hun hulp en ideeën in 2020 en 2021. Zonder hen was dit plan niet mogelijk geweest. Met de steun van Actiris.brussels.

THANKS

This plan was made possible through the guidance and work of Tienieke Holvoet (Diversity Consultant at Actiris) and Gladys Vercammen-Grandjean (previous Project Coordinator of Open Museum) during 2020 and 2021. With the support of Actiris.brussels.

REMERCIEMENTS

Ce plan a été rendu possible grâce à la guidance et la bienveillance de Tienieke Holvoet (Consultante Diversité chez Actiris) et Gladys Vercammen-Grandjean (coordinatrice précédente d'Open Museum) pendant 2020 et 2021. Avec le soutien d'Actiris.brussels.

