

## **Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector metaal- en technologische industrie bedienden (PC 209) en metaal- en technologische industrie arbeiders (PC 111) (incl. Montagesector)**

---

**Tussen de VLAAMSE REGERING,**

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

**en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR Metaal- en technologische industrie, arbeiders en bedienden,**

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Stephan Vanhaverbeke, Manager People and Organisation AGORIA;
- Mevrouw Mieke Vermeiren, Senior expert onderwijs en arbeidsmarkt AGORIA;
- Mevrouw Goedele Hufkens, Expert opleidings- en competentiebeleid AGORIA;

**met als vertegenwoordigers voor de werknemers:**

- De heer Philippe Bervoets, Nationaal secretaris ACV-PULS;
- Mevrouw Dorine Cordy, Federaal Secretaris BBTK;
- De heer Geert Dumortier, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB Metaal;
- De heer Rohnny Champagne, Voorzitter ABVV-Metaal;
- Mevrouw Lieve De Preter, Algemeen secretaris ACV-CSC METEA;

hierna “de sector” genoemd,

Wordt overeengekomen wat volgt:

## Verbindenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt zich ertoe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **85.000 EUR** uit te betalen aan **INOM vzw** - Instituut voor Naschoolse Opleiding van de Metaalverwerkende Nijverheid, August Reyerslaan 80 te 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0409.845.289 - bankrekeningnummer: BE25 2100 0498 8882) ter financiering van acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie.

**Artikel 2.** De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbindenissen en resultaatverbindenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 80% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de inspanningen die geleverd worden door de sector;
- 20% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de resultaatverbindenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatverbindenis per actie is behaald. Als een verbindenis niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatverbindenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel besluit houdende toekenning van een projectsubsidie aan INOM vzw vermeld in artikel 1 ter uitvoering van het addendum "Non-discriminatie en inclusie 2021-2022" bij het sectorconvenant (2021-2022) afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van de metaal- en technologische industrie.

## Verbindenissen van de sector

**Artikel 3.** De sector van de metaal- en technologische industrie verbindt zich ertoe om, vertrekkende van een sectorale visie op de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie, de sectorale realiteit en de sectorspecifieke uitdagingen en prioriteiten **acties** op te zetten ter versterking van de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie.

De acties geformuleerd in dit addendum hebben betrekking op:

- Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties met betrekking tot non-discriminatie en inclusie. De sector baseert zich voor het formuleren van deze acties op de omgevingsanalyse en visie die geformuleerd staan in het sectorconvenant 2021 – 2022;
- Opstart van een monitoringsproces:
  - o Uitvoering van een risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting;
  - o Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting;
  - o Interne sectorale dialoog over de risicoanalyse en de resultaten van de nulmeting, ontwerp van een (volwaardig, vertrekkende o.a. van de nulmeting) actieplan en voorbereiding van de uitrol van het actieplan.
- Volgende principes worden als kader voor het monitoringproces door de overheid aangereikt:
  1. We zetten de ingeslagen weg van **zelfregulering** door sectoren verder.

2. De zelfregulering verloopt bij voorkeur aan de hand van **een door de overheid aangereikte** methodiek. Die methodiek werd beschreven in het rapport van de experts “het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten” (Baert, S., Lamberts, M., Pieter-Paul Verhaeghe d.d. 31/10/2020).
3. De toepassing van de methodiek wordt opgevolgd door een **intersectorale begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’**. De begeleidingsgroep voorziet tevens in begeleiding bij de methodiek, inspelend op vragen van sectoren.
4. De methodiek is **sensibiliserend** van aard. Er wordt geen koppeling gemaakt met handhaving. Het rapport van de experts suggereert op p. 53 dat handhaving sensibilisering versterkt en kan aanvullen. Hierop gaan we niet in.
5. De methodiek neemt het sectorniveau als uitgangspunt. Resultaten worden enkel **op geaggregeerd niveau** verzameld, intern besproken en openbaar gemaakt. Resultaten op ondernemingsniveau worden geanonimiseerd weergegeven.
6. De methodiek bestaat uit **3 fasen**: een nulmeting – een actiefase – een opvolgmeting. In het addendum ligt de klemtoon op de nulmeting.
7. De methodiek omvat **5 kwaliteitscriteria**. Die kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep ‘Monitoring discriminatie’.
8. De meting zelf verloopt bij voorkeur via **een correspondentietest**. De correspondentietest wordt idealiter voorafgegaan door **een risicoanalyse**. De risicoanalyse is een dynamisch instrument en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de correspondentietest.
9. Het menu dat in het rapport van de experts wordt aangereikt voor de actiefase is een **inspiratiemenu**. De daarin voorgestelde acties zijn geen verplichting. Ze helpen de sectoren een breder zicht te krijgen op mogelijke, doelgerichte acties. Zo kan bijvoorbeeld een sector de keuze maken om, vanuit sensibiliserend en actiegericht oogpunt, een mystery-shopping te organiseren. Dit is geen verplichting. Zo kan een sector ervoor kiezen om de (meer gedetailleerde, op bedrijfsniveau verzamelde) informatie uit de nulmeting te gebruiken om een begeleiding op het niveau van een onderneming op te starten. In dat geval maakt de sector een afspraak over het gebruik van deze informatie. Ook dit is geen verplichting.
10. Enkele elementen worden nog, in de loop van het proces en in de looptijd van het addendum, in samenspraak met de sectoren **nader bepaald** en meegedeeld. Voor wat het aantal in de nulmeting mee te nemen discriminatiegronden betreft, of en met welke sectoren een clustering aangewezen is, wordt op basis van informatie uit de risicoanalyses vanuit de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’ een advies geformuleerd.

**Artikel 4.** De sector verbindt zich ertoe de subsidie enkel aan te wenden voor de loonkosten en werkmiddelen ter uitvoering van deze acties.

**Artikel 5.** Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het eindrapport omvat:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van dit addendum;
- de toetsing van het behalen van de resultaatsverbintenis(sen);
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen.

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

## Visie op het vlak van non-discriminatie en inclusie

---

De visie heeft betrekking op zowel bedienden als arbeiders van de ganse sector van de metaal en technologische industrie (PC 209 en 111). Dit is inclusief de Montagesector (PC 111.3).

Voor een beperkt aantal gegevens waarop de visie gebaseerd is, kan er een onderscheid gemaakt worden tussen bedienden en arbeiders. Dit statuut refereert naar het onderscheid tussen “hoofdarbeid” en “handarbeid”. Deze tweedeling wordt voor heel wat functies minder relevant: heel wat arbeiders moeten bijvoorbeeld o.a. door automatisering en digitalisering meer en meer “hoofdarbeid” verrichten. De sector zal haar acties dan ook richten naar werknemers, ongeacht het statuut.

Uit de omgevingsanalyse blijken een aantal vaststellingen, die typerend zijn voor de metaal- en technologische industrie:

- De bedrijven uit de sector werven werkzoekenden uit de *kansengroepen* aan, maar de sector situeert zich wat dit betreft op een niveau onder het Vlaams gemiddelde (zowel voor kortgeschoolden, mensen met een migratie- achtergrond, arbeidsgehandicapten, ...). Het feit dat door vergaande automatisering en digitalisering meer dan vroeger voor vacatures ervaring en hogere scholing verwacht worden, kan hiervoor deels een verklaring bieden.<sup>1</sup>
- De sector telt overwegend *mannelijke* werknemers (zeker bij arbeiders: slechts 1 op 10 is een vrouw, bij bedienden is dit iets meer dan 1 op 4).
- De sector heeft een in vergelijking met het Vlaamse gemiddelde net iets lager aandeel aan werknemers van *buitenlandse* herkomst, met name 18,4% (t.o.v. 19,3% gemiddeld).
- 1 op 3 werknemers is *50+*.

De sector wenst in de eerste plaats in te zetten op een positieve benadering van diversiteit en initiatieven te nemen om *inclusie en toeleiding van kansengroepen* naar de sector te ondersteunen.

Om inclusie te bevorderen, neemt de sector diverse initiatieven, bijvoorbeeld:

- activiteiten zoals opleidingen in de eerste plaats richten op de behoeften van risicogroepen: opleidingen zoals assertief communiceren, Nederlands op de werkvloer, ... versterken de competenties en integratie van groepen werknemers die bijvoorbeeld meer dan anderen zich geïsoleerd voelen op hun werk;
- in acties waarin technische beroepen en de sector gepromoot worden (STEM- acties!) extra aandacht geven aan een beeldvorming, waarbij zeker ook vrouwen en werknemers van buitenlandse herkomst zichtbaar aanwezig en aan het werk zijn;
- specifieke opleidingen aanbieden rond competenties om met diversiteit om te gaan, bijvoorbeeld omgaan met culturele verschillen.

Deze en andere initiatieven worden in het addendum “inclusie en non-discriminatie” bij de lijst van de acties verder toegelicht.

De sector wil ook inzetten op een *anti-discriminatiebeleid*.

In welke mate discriminatie een realiteit is in de sector is echter niet of onvoldoende gekend. Studies geven enkel in algemene termen aan dat het in Vlaanderen bij discriminatie vooral gaat om problemen rond etniciteit, functiebeperking, leeftijd, geslacht en moederschap, vakbondslidmaatschap en fysiek voorkomen.

---

<sup>1</sup> Zoals in het convenant aangegeven wordt, zet de sector dan ook in op de versterking van digitale competenties, via opleiding en via projecten zoals de Digismaakmaker, die de drempel om aan de slag te gaan met nieuwe technologieën moeten verlagen. Daarnaast worden in samenwerking met VDAB werkzoekendenopleidingen ondersteund of georganiseerd, die extra kansen bieden voor personen uit de kansengroepen.

De sector is dan ook bereid mee te werken aan het in kaart brengen van discriminatie door een “nulmeting”. De bedoeling van deze nulmeting kan enkel zijn om op basis van de bevindingen o.a. de acties die in dit addendum beschreven zijn, indien nodig bij te kunnen sturen, aan te vullen en toe te spitsen op eventuele vastgestelde problemen.

De sector wenst alvast in de eerste plaats in te zetten op een aantal initiatieven, die het bewustzijn en de aandacht bij bedrijven, leidinggevend en werknemers verhogen:


- de verspreiding via bedrijfsbezoeken en website van een praktische handleiding om de anti-discriminatiecode in praktijk om te zetten. (Deze handleiding werd reeds ontwikkeld binnen een samenwerkingsverband van een aantal sectoren);
- voorzien in een aantal extra specifieke opleidingsmogelijkheden (o.a. door te verwijzen naar de eDiv - e-learning modules van UNIA);
- in de opleidingen leidinggeven en mentorschap voldoende aandacht geven aan het herkennen en vermijden van (vooral onbewuste) discriminatie;
- specifieke opleidingen rond non-discriminatie, bijvoorbeeld bij selectiegesprekken.


Zo wordt gewerkt aan het creëren van een positieve mindset en een anti-discriminatiecultuur in bedrijven, een essentiële voorwaarde voor het succes van een non-discriminatiebeleid op organisatieniveau.

Studies geven echter aan dat om op organisatieniveau impact te hebben, ook (en vooral) maatwerk vereist is. Discriminatie is immers een complex, gelaagd gegeven. Ten laatste bij het opstellen van een actieplan op basis van de bespreking van de resultaten van de nulmeting zal overlegd worden of en hoe maatwerk kan gestimuleerd of aangeboden worden.

## Acties

Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie (2021 – 2022)

 <b>Actie 1: een aanbod aan diensten met bijzondere aandacht voor werknemers die behoren tot de risicogroepen</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Arbeiders, bedienden en werkzoekenden, die behoren tot de risicogroepen, zoals die omschreven worden in cao's van de sector, worden extra ondersteund vanuit de sectorfondsen. De middelen die bestemd zijn voor deze risicogroepen worden aangewend bij de belangrijkste acties, met de bedoeling deze groepen extra kansen te geven op evenredige arbeidsdeelname, duurzame tewerkstelling, werkbaar werk en kwaliteitsvolle loopbanen.</p> <p>Het opleidingsaanbod bijvoorbeeld richt zich qua inhoud, didactiek en tijdsduur niet tot hoger geschoolde kaderleden of management, maar tot (uitvoerende) bedienden en arbeiders, waarvan velen geconfronteerd worden (of zullen worden) met belangrijke evoluties in hun takenpakket. Er is o.a. heel wat aandacht voor digitale vaardigheden en andere "skills van de 21<sup>ste</sup> eeuw".</p>
<b>Timing</b>	2021 -2022.
<b>Betrokken partners</b>	<p>Industriële en andere sectorfondsen, waarmee samengewerkt wordt bij de organisatie van bepaalde acties.</p> <p>VDAB (samenwerking werkzoekendenopleidingen).</p> <p>Diverse experts o.a. van werkgeversfederatie en vakbonden.</p> <p>Externe opleidingsverstrekkers.</p>
<b>Inspanningsverbintenis</b>	8.500 werknemers (over de twee jaren).


 <b>Actie 2: Nederlands op de werkvloer</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>De sector heeft een in vergelijking met het Vlaamse gemiddelde net iets lager aandeel aan werknemers van buitenlandse herkomst, met name 18,4% . Dit is bijna één op vijf werknemers. De meesten hiervan zijn reeds goed geïntegreerd. Maar voor nieuwkomers zijn er vele uitdagingen. Taalvaardigheid vormt een belangrijke bekommernis. Voor een goede inclusie en een evenredige arbeidsdeelname van werknemers van buitenlandse origine is een voldoende kennis van het Nederlands immers zeer belangrijk. Maar ook voor het efficiënt functioneren van teams op de werkvloer is een vlotte communicatie een conditio sine qua non.</p> <p>We ondersteunen bedrijven die voor hun anderstalige werknemers een opleiding "Nederlands" op de werkvloer willen organiseren, bij voorkeur met de nodige aandacht voor "heldere instructies en communicatie" door leidinggevenden. "Op de werkvloer" betekent</p>

	dat anderstalige medewerkers geen theoretische lessen krijgen, maar hun Nederlands oefenen in concrete werksituaties. Vanaf 2021 is er een ondersteuning voorzien van €80 per uur met een maximum van 75% van de totale kost. NODW kan tevens door de werknemers van de sector kosteloos gevolgd worden bij VDAB dankzij de aanwending van de “kredietlijn”, die VDAB aan de loopbaanfondsen jaarlijks toekent. We hebben daarnaast een eigen aanbod aan (kosteloze) e-learning Nederlands met coaching (Dit aanbod richt zich eerder tot bedienden).
<b>Timing</b>	2021 – 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Andere sectorfondsen, bedrijven en externe opleidingsvertrekkers.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	2021 - 2022: 150 werknemers.

 <b>Actie 3: toolbox tewerkstellingsmaatregelen van toepassing in de sector van de Metaal &amp; Technologie</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>We promoten op onze nieuwe website samen met de eigen steunmaatregelen ook de overheidsinitiatieven ter bevordering van de integratie van kansgroepen op de arbeidsmarkt. Hiervoor wordt een toolbox gecreëerd, een applicatie met een zoek- en filterfunctie, die tewerkstellingsmaatregelen van toepassing in de sector van de Metaal &amp; Technologische industrie voor specifieke doelgroepen vlot raadpleegbaar maakt. De achterliggende informatie wordt door een expert up to date gehouden.</p> <p>Tot 2020 bevond deze toolbox zich enkel op de website van Tofam Oost-Vlaanderen, vanaf 2021 wordt deze via de vernieuwde website voor alle Vlaamse provincies aangeboden.</p> <p>Deze toolbox zal via nieuwsberichten, banners op de website en sociale media (met name bij aanpassingen) extra in de kijker gezet worden. Bij bedrijfsbezoeken wordt er tevens naar verwezen.</p>
<b>Timing</b>	2021 – 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Fondsen, expert.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	Extra aandacht via nieuwsberichten, banners op de website en sociale media, bedrijfsbezoeken.

 <b>Actie 4: “Iedereen TEO”</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>In Oost-Vlaanderen starten we in 2021 als partner in een nieuw ESF dossier ‘Iedereen TEO’ in het kader van de oproep “Inclusieve ondernemingen”. TEO staat voor “Teaching Each Other”. In dit project willen de partners (ACV Informatief, TOFAM en Maseos) concrete oplossingen aanreiken voor de competentie-mismatch op de arbeidsmarkt en extra mogelijkheden creëren voor doelgroepen, die nu te weinig kansen krijgen of moeilijk hun weg vinden naar tewerkstelling en/of jobrotatie of promotie.</p>

	<p>Het project beperkt zich niet tot de sector van de Metaal- en technologische industrie.</p> <p>Het opzet is om kandidaten zonder enige voorkennis, diploma of ervaring snel(ler) de juiste skills voor een (technische) knelpuntvacature te laten verwerven (én in contact te brengen met geïnteresseerde bedrijven). Iedereen die dit wil moet kunnen getraind worden in relevante, praktijkgerichte (technische) competenties voor de arbeidsmarkt van morgen.</p> <p>Dit moet mogelijk gemaakt kunnen worden door een combinatie van innovatieve digitale methodieken (een uniek online deel- en leerplatform, dat gecombineerd wordt met “doe-boxen”) en individuele begeleiding. Het leerplatform laat toe niet alleen een doelgerichte, maar vooral een tijd- en plaats-onafhankelijke opleiding aan te bieden, die het snel starten van het leertraject mogelijk maakt.</p> <p>De beoogde dienstverlening van het TEO-project gaat echter verder: een kernidee (en vertrekpunt) is de opmaak van ‘leer’-vacatures, waarmee ondernemingen geprikkeld worden om anders om te gaan met rekrutering, selectie, werkorganisatie, functieomschrijvingen en loopbaanbegeleiding.</p>
<b>Timing</b>	2021 – 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Fondsen, TEO, ACV, Maseos.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	<p>Conceptuele uitwerking en disseminatie van product en ervaringen binnen een pilootproject.</p> <p>De fondsen maken het concept via website, sociale media en bedrijfsbezoeken bekend (gericht op ondernemingen, die met welomschreven knelpuntvacatures kampen, waar het project op aansluit).</p>

 <b>Actie 5: duurzaam aan het werk, ook met een mentale en/of fysieke gezondheidsproblematiek</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>De opleiding “Duurzaam aan het werk, ook met een mentale en/of fysieke gezondheidsproblematiek” wordt opgenomen in het opleidingsaanbod.</p> <p>Deze opleiding wordt aangeboden in samenwerking met Divergent.</p>
<b>Timing</b>	2021 – 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Fondsen, Divergent.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	2021 - 2022: 20 deelnemers.





### Actie 6: andere specifieke opleidingen voor HR en leidinggevend

<b>Omschrijving</b>	<p>Specifieke opleidingen zullen aangeboden worden rond competenties om met diversiteit om te gaan, bijvoorbeeld omgaan met culturele verschillen, hoe discriminatie vermijden tijdens selectiegesprekken, ... .</p> <p>Deze opleidingen zullen als korte webinars aangeboden worden om een breder publiek te bereiken. Bij het uitwerken van deze opleidingen zal rekening gehouden worden met inzichten en expertise over wat werkt en niet werkt.<sup>2</sup></p> <p>Er zal tevens verwezen worden naar de e-learning-modules van UNIA (eDiv).</p>
<b>Timing</b>	2021 – 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Fondsen , trainers en experts.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	2021 - 2022: 50 deelnemers.



### Actie 7: werkzoekendenopleidingen voor specifieke doelgroepen (NEET-jongeren en vluchtelingen)

<b>Omschrijving</b>	<p>Uit de sectoranalyse blijkt dat de instapdrempel bij jobs, zeker voor jongeren, over de jaren heen binnen de sector hoger is komen te liggen. De verwachtingen op vlak van scholingsniveau en ervaring zijn sterk toegenomen.</p> <p>Het TEO- project wil hier een oplossing voor aanbieden door het concept van de “leervacature”.</p> <p>Een van de uitdagingen wordt echter om jongeren, die deze ondersteuning kunnen gebruiken, ook te bereiken en te motiveren om initiatief te nemen. Een groot aantal jongeren blijkt immers geen onderwijs of opleiding te volgen, noch werk te hebben. Binnen de leeftijdsgroep van 15 tot 24 jarigen gaat het voor Vlaanderen in 2019 om 7,5% van de jongeren.<sup>3</sup> Naar deze groep jongeren wordt dikwijls verwezen met de term “NEET”: “Neither in Employment, nor in Education or Training”.</p> <p>De sector wil een bijdrage leveren om deze jongeren te bereiken. Hij ondersteunt een (pilot)project dat niet uitgaat van de vacatures bij bedrijven, maar van de kenmerken van deze doelgroep jongeren. De sector zal samen met enkele partners voor deze jongeren een begeleidingstraject opzetten en een aantal workshops organiseren, waarbij ze hun talenten en competenties ontdekken. Deze workshops worden uitgewerkt rond</p>
---------------------	---

<sup>2</sup> Bijvoorbeeld : “Kennisplatform Integratie en Samenleving Wat werkt bij het verminderen van discriminatie”.


[https://www.kis.nl/sites/default/files/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-def\\_0.pdf](https://www.kis.nl/sites/default/files/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-def_0.pdf)

<sup>3</sup>: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/neet>

Brussels Gewest : 12,9%, Waals Gewest: 11%. De EU2020-doelstelling is dit percentage te beperken tot maximum 8,2%.


Deze problematiek overstijgt de sector en werd dan ook in de omgevingsanalyse niet aangehaald.

	<p>technologische interesses en competenties en focussen op nieuwe technologieën, in het bijzonder binnen het domein van de digitalisering. Deze focus is er omwille van de herkenbaarheid binnen een jongerencultuur (gaming, youtube-kanalen, tiktok-apps, ... ), de aantrekkelijkheid en het motiverende aspect enerzijds en het belang van deze competenties op de arbeidsmarkt anderzijds.</p> <p>Doel is dat de jongeren talenten en interesses (her)ontdekken en hun competenties, die ze reeds ontwikkeld hebben, in kaart kunnen brengen. Dit moet hen helpen om voor zichzelf uit te maken wat hun volgende stap kan zijn richting arbeidsmarkt en welke professionele richting ze hierbij willen en kunnen inslaan. Voor die jongeren die daadwerkelijk interesse blijken te hebben in technologie, organiseren of ondersteunen we een vervolgtraject: een opleiding gekoppeld aan een stage in een bedrijf, wat uiteindelijk tot tewerkstelling moet kunnen leiden.</p> <p>Het pilootproject wordt in Mechelen georganiseerd en kan mits succesvol een vervolg krijgen in andere regio's.</p> <p>Bij dit type actie kunnen we een tweede project vermelden: de continuering van 'Elektro Anders'. De doelgroep in dit project zijn geen jongeren, maar vluchtelingen.</p> <p>Het project, dat op stapel staat in Antwerpen, geeft anderstalige nieuwkomers een taal- en techniek-bad en leidt hen op tot industrieel elektricien. 'Elektro Anders' is een samenwerking van Talentenfabriek, VDAB en de metaalverwerkende sector met de steun van de stad Antwerpen. Het opzet is om anderstalige nieuwkomers (waarvan een groot deel leefloonklanten) via een intensief en geïntegreerd opleidings- en begeleidingstraject op te leiden tot industrieel elektricien. In het traject is er zowel aandacht voor taal (Nederlands) als voor de technische vaardigheden die nodig zijn voor de job. Dit project wordt vermeld met een voorbehoud: of het kan doorgaan, hangt af van het partnership en de mogelijkheid en bereidheid tot cofinanciering. Sommige partners moeten hiervoor nog een beslissing nemen.</p>
<b>Timing</b>	2021 – 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Fondsen, Regionaal Open Jeugdcentrum Mechelen (ROJM), VDAB, Anttec, Youth Start, Talentenfabriek, de steden Mechelen, Gent en Antwerpen.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	2021 - 2022: 20 deelnemers.


 <b>Actie 8: diversiteit in onze beeldvorming</b>	
<b>Omschrijving</b>	In onze communicatie (nieuwsbrieven, website, ... ) en in acties waarin technische beroepen en de sector gepromoot worden, extra aandacht geven aan beeldvorming, waarbij ook vrouwen en werknemers van buitenlandse herkomst zichtbaar aan het werk

	zijn. Het gaat niet om een specifieke communicatiecampagne rond diversiteit, maar om inclusieve beeldvorming. Dit wil zeggen dat we binnen de 'bestaande' communicatie aandacht hebben aan diversiteit. De 'doelgroepen' zitten subtiel maar zichtbaar verweven in de gewone topics en beelden. De topics waarvoor we deze 'rolmodellen' betrekken zijn niet gerelateerd aan hun doelgroep kenmerken, maar aan hun werk en competenties.
<b>Timing</b>	2021 – 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Fondsen, bedrijven en STEM- partners (zie convenant).
<b>Inspanningsverbintenis</b>	Beeldmateriaal van een diverse werknemerspopulatie aanmaken ter ondersteuning van promotiecampagnes.


 <b>Actie 9: intersectorale handleiding non-discriminatie</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Een handleiding non-discriminatie zal aan bedrijven ter beschikking gesteld worden via de website van de loopbaanfondsen van de sector en via bedrijfsbezoeken.</p> <p>21 sectoren hebben in het kader van het laatste sectorconvenant de handen in elkaar geslagen om een 'intersectorale handleiding non-discriminatie' te ontwikkelen.</p> <p>Deze handleiding kan beschikbaar gesteld worden aan bedrijven via allerlei kanalen, online en in brochurevorm.</p> <p>De ervaring van andere sectoren leert dat hun brochure ondanks hun inspanningen via deze kanalen nog steeds onvoldoende gekend blijkt bij hun werkgevers.</p> <p>Er zal overlegd worden over en samengewerkt worden aan een aanpak om de handleiding non-discriminatie beter kenbaar te maken aan de hand van extra initiatieven.</p> <p>De sector Metaal- en technologische industrie sluit zich aan bij dit initiatief.</p>
<b>Timing</b>	2021 – 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Fondsen, fondsen van andere sectoren, betrokken in het intersectorale project gecoördineerd door Woodwize.
<b>Resultaatsverbintenis</b>	<p>De disseminatie van de binnen het intersectoraal partnership uitgewerkte handleiding met als doel bedrijven te sensibiliseren, wegwijs te maken en te ondersteunen om de verschillende vormen van discriminatie in de onderneming te (h)erkennen en te voorkomen.</p> <p>2021 - 2022: de handleiding bezorgen aan 100 bedrijven (naar aanleiding van bedrijfsbezoeken, mailings, info op de website, de initiatieven in samenwerking met andere sectoren).</p>

 <b>Actie 10: aandacht binnen de opleidingen leidinggeven en mentorschap</b>	
<b>Omschrijving</b>	In de opleidingen rond leidinggeven en mentorschap zal aandacht gegeven worden aan het herkennen en vermijden van discriminatie, o.a. met behulp van de handleiding 'non-discriminatie'.
<b>Timing</b>	2021 – 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Fondsen, docenten betrokken bij de aangeboden opleidingen.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	Bespreking met de docenten, integratie van de handleiding in het leertraject.

Uitvoering risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting


 <b>Actie: uitvoering van een risicoanalyse als aanloop naar de nulmeting</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Uitvoering van een bredere, diepere omgevingsanalyse om 1) een bredere context te schetsen, 2) achterliggende mechanismen te verkennen, 3) de nulmeting (zijnde de correspondentietest) voor te bereiden en aan te vullen en 4) een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelgerichte acties inspelend op de sector.</p> <p>De sector baseert zich hiervoor op de methodiek zoals aangereikt in het rapport van de experts "Het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P)" opgesteld op 30/10/2020 (in het bijzonder p. 37 tem 43).</p> <p>De risicoanalyse wordt als aanloop en ter voorbereiding van de nulmeting doorgelopen. De sector kan hiervoor bronnen en een vragenschema raadplegen zoals meegegeven in het rapport van de experts. De sector zal hierin begeleid worden vanuit de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.</p>
<b>Timing</b>	Tweede helft 2021.
<b>Betrokken partners</b>	Departement WSE, andere sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	De sector brengt een kort verslag over de risicoanalyse uit ten aanzien van de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.

Uitvoering nulmeting

 <b>Actie: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting</b>	
<b>Omschrijving</b>	Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting aan de hand van een correspondentietest.

	<p>Voor de uitvoering van de correspondentietest baseert de sector zich op de methodiek zoals beschreven in het rapport “het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P.)” opgesteld op 30/10/2020, zie p. 23 tem 36. De sector volgt daarbij de kwaliteitscriteria, zoals beschreven op p. 19 – 21). De kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.</p> <p>De sector zal voor de uitvoering beroep doen op een externe dienstverlener. De uitvoering gebeurt in afstemming met een begeleidingsgroep die het ganse monitoringsproces zal begeleiden. Voorafgaand aan de start van de nulmeting, zal de begeleidingsgroep een advies verlenen met betrekking tot de te testen discriminatiegronden en of en met welke sectoren een clustering aangewezen kan zijn.</p> <p>De sector maakt voor de aanstelling van een externe dienstverlener gebruik van de raamovereenkomst die door de overheid geboden wordt.</p> <p>Na de uitvoering van de correspondentietest, kan de sector de risicoanalyse verder aanvullen. De risicoanalyse is een dynamisch instrument en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de nulmeting (zie p. 40, 7.3.2). Dit laat tevens toe dat een bredere context voor de nulmeting geschetst kan worden.</p>
<b>Timing</b>	2022.
<b>Betrokken partners</b>	Departement WSE, andere sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	De sector onderneemt een nulmeting. De sector volgt de methodiek, kwaliteitscriteria en afspraken uit de begeleidingsgroep op.

Interne sectorale dialoog over de risicoanalyse, resultaten nulmeting, ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan en aanloop uitrol actieplan

 <b>Actie 13: bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>De sector zal de resultaten van de risicoanalyse en nulmeting bespreken met de sectorale sociale partners. De sector vertaalt deze resultaten naar passende en doelgerichte acties. Deze acties worden voorgesteld in een ontwerp van volwaardig actieplan.</p> <p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodologie en resultaten. De rapportering bevat enkel gegevens op geaggregeerd niveau. Dit wil zeggen dat de gegevens van de ondernemingen geanonimiseerd werden.</p> <p>De sector dient een rapportering van de resultaten van de nulmeting en een ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p>

	De sector zorgt ook voor een publieke rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de begeleidingsgroep.
<b>Timing</b>	Tweede helft 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	<p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.</p> <p><i>Hierbij zal rekening gehouden worden met en verwezen worden naar de beperkingen van de methodologie.</i></p> <p>De sector dient een rapportering van de nulmeting (risicoanalyse en correspondentietest) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p> <p><i>Deze rapporteringen zullen op een geaggregeerd niveau gebeuren en geen gegevens bevatten van individuele bedrijven.</i></p> <p><i>Hoe deze rapportering door WSE aangewend wordt vereist overleg met en de goedkeuring van de sociale partners van de sector.</i></p>

## Rode draden

---

 <b>Intersectorale toets</b>	<p>Bijna alle initiatieven worden in samenwerking met andere fondsen ontwikkeld en/of uitgevoerd.</p> <p>Wij menen dat ook de nulmeting over alle sectoren moet georganiseerd worden door een onafhankelijke expert en gaan dan ook in op het aanbod van WSE om deze opdracht uit te besteden binnen een raamovereenkomst vanuit WSE.</p> <p>Het intersectoraal uitwisselen van ervaringen wordt als zeer belangrijk geacht. Dit kan zowel binnen een formeel overlegorgaan zoals de begeleidingsgroep, als via informele sectorconsulentennetwerken.</p> <p>Hiertoe wil de sector actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.</p>
 <b>Relancetoets</b>	<p><i>Actie 1: risicogroepen.</i></p> <p>Crisissen treffen in de regel kansengroepen het hardst. Dat zal niet anders zijn tijdens de Coronacrisis.</p> <p>Bij dalende tewerkstelling zullen kortgeschoolden en ouderen het bijvoorbeeld ongetwijfeld moeilijker hebben om terug aan de slag te geraken. De focus op risicogroepen en de ondersteuning van inclusie zal dan ook in 2021 meer dan anders belangrijk zijn.</p> <p><i>Actie 10: Aandacht binnen de opleidingen leidinggeven en mentorschap</i></p> <p>Het vele telewerken zal extra zorg vergen om individuen of groepen werknemers niet te laten afglijden in isolement, wat kan leiden tot (ongewilde) discriminatie op de werkvloer. Dit zijn cases die bv. in een opleiding “leidinggeven op afstand” besproken kunnen worden.</p>
 <b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b>	<p>De risicoanalyse en nulmeting zijn voor de sector innoverende methodieken, waarvan de aanpak deels aangereikt wordt in het rapport uitgewerkt door de experts (“Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de sectoren: academische visie en instrumenten”). Voor de verdere concretisering en uitwerking zal verder beroep moeten gedaan worden op samenwerkingsverbanden, waar problemen en vragen kunnen besproken worden en waar ook partners toe behoren, die kunnen adviseren over de wetenschappelijke onderbouw van de aanpak. (Ook hiervoor wensen we samen te kunnen werken met de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie).</p>
 <b>Competentie- en loopbaangericht werken</b>	<p><i>Loopbaangericht werken</i></p> <p>Het belang dat de sociale partners hechten aan de focus op inclusie wordt gevoed door hun bekommernis om uitdrukkelijk</p>

	<p>“iedereen” de kans te geven op een kwaliteitsvolle en zinvolle loopbaan.</p> <p><u>Competentiegericht werken</u></p> <p>Om op de werkvloer een anti-discriminatiecultuur te ontwikkelen moeten in het bedrijf een aantal competenties aanwezig zijn, die toelaten discriminatie te herkennen en te vermijden. De loopbaanfondsen willen deze competenties mee aanscherpen.</p>
--	---



## **Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst**

### **Beëindiging**

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar en kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder een opzegtermijn in acht te nemen en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding, als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

### **Wijzigbaarheid**

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

### **Evaluatie**

Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

### **Controle en toezicht**

De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

Namens de sociale partners van de sector Metaal- en technologische industrie,  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Stephan VANHAVERBEKE,  
Manager People and Organisation AGORIA

Mevrouw Mieke VERMEIREN,  
Senior expert onderwijs en arbeidsmarkt, AGORIA

Mevrouw Goedele HUFKENS,  
Expert opleidings- en competentiebeleid, AGORIA

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Philippe BERVOETS,  
Nationaal secretaris ACV-PULS

Mevrouw Dorine CORDY,  
Federaal Secretaris BBTK

De heer Geert DUMORTIER,  
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB Metaal

De heer Rohnny CHAMPAGNE,  
Voorzitter ABVV-Metaal

Mevrouw Lieve DE PRETER,  
Algemeen secretaris ACV-CSC METEA