

## Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01)

---

Tussen de **VLAAMSE REGERING**,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de **SOCIALE PARTNERS** van de sector Elektriciens: installatie en distributie,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Dirk Rutten, Algemeen secretaris ELOYA;
- De heer Eric Piers, Gedelegeerd Bestuurder FEE;
- Mevrouw Viviane Camphyn, Gedelegeerd Bestuurder NELECTRA;
- De heer Kris Van Dingenen, Director General, Techlink;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Ortwin Magnus, Ondervoorzitter ABVV-metaal;
- De heer Tom Vrijens, Algemeen Secretaris ACV-CSC Metaal;

hierna "de sector" genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### Verbintenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggend addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale toelage van **85.000,00 euro** uit te betalen aan **Volta, Marlylaan 15/8 b2 te 1120 Neder-Over-Heembeek (ondernemingsnummer:0457.209.993 - bankrekeningnummer: BE07 4264 1351 0166)** voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

**Artikel 2.** De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

**Artikel 3.** De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

### Verbintenissen van de sector

**Artikel 4.** De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatsverbintenissen in het addendum diversiteit en inclusie:

## ANALYSE EN STRATEGIE

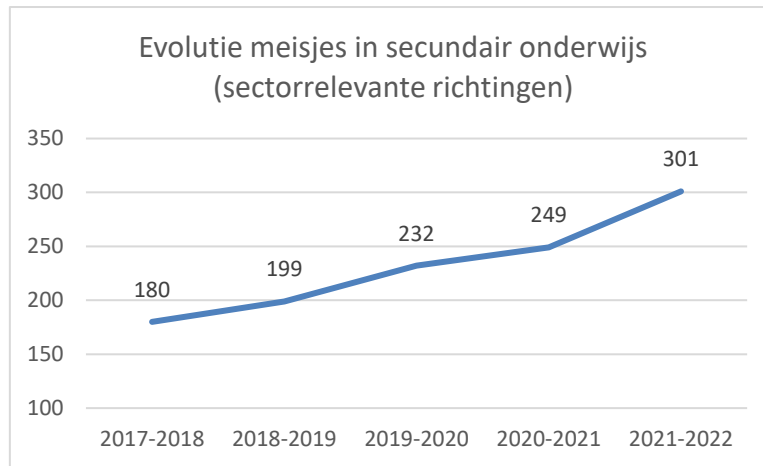
---

### Analyse

In de analyse van het sectorconvenant hebben we een algemeen beeld geschetst van de sector. Hier wordt de analyse verdergezet met enkele cijfers en inzichten omtrent profielkenmerken van medewerkers in de sector en inzichten m.b.t. inclusie en diversiteit. We vertrekken hiervoor vanuit de risicoanalyse en nulmeting die in het kader van het vorige addendum non-discriminatie en inclusie werden uitgevoerd.

### Geslacht

Zo'n 92% van de werknemers uit de sector zijn mannen. (Als we kijken naar de arbeiders dan loopt dit zelfs op tot 97%). Ook het grootste deel van de instromers zijn mannen en in de relevante studierichtingen zitten voornamelijk jongens. Toch merken we ook een positieve trend m.b.t. het aantal meisjes in sectorrelevante richtingen.

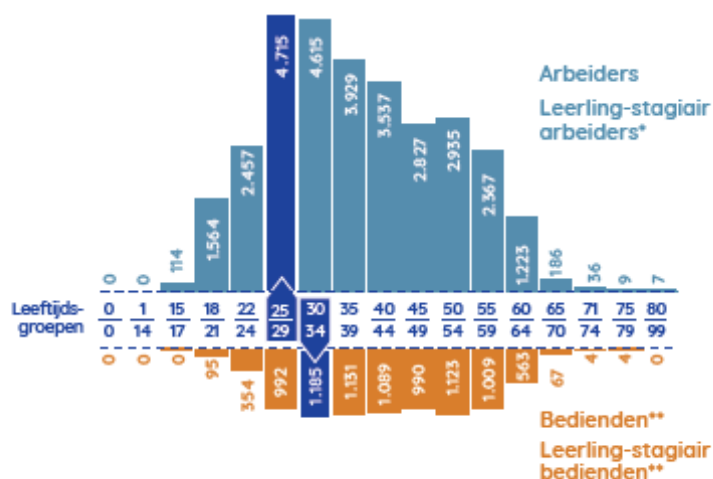


## Leeftijd

Ongeveer de helft van de arbeiders uit de sector is tussen de 30 en de 50 jaar oud. Als we naar een fijnere opdeling kijken, merken we evenwel dat de groep tussen van 25 tot 29-jarigen het grootste is. Wanneer we de laatste jaren in beschouwing nemen, dan merken we op dat een aantal jaar geleden deze groep echter nog groter was: in 2017, 2018 en 2019 waren er meer dan 5000 arbeiders tussen de 25 tot 29-jarige actief in de sector. Als we kijken naar de bedienden in de sector dan merken we een veel gelijkere verdeling over de leeftijdscategorieën op.

We merken de laatste jaren ook vergrijzingsgolf op bij de arbeiders van de sector. Het percentage werknemers van de sector waarvoor een doelgroepvermindering werd uitbetaald, ligt voor oudere werknemers elk jaar een beetje hoger dan het Vlaamse gemiddelde

## Verdeling volgens LEEFTIJDSPIRAMIDE



Aantal werknemers met DGV	2017	2018	2019	2020	2021
Vlaanderen (Gemiddelde)					
Jonge werknemers - laaggeschoold	0.6%	0.7%	0.6%	0.5%	0.5%

Oudere werknemers - in dienst	6.3%	6.5%	7.1%	6.4%	5.6%
Oudere werknemers - nieuw aangeworven	0.2%	0.2%	0.3%	0.2%	0.1%
<b>Elektriciens</b>					
Jonge werknemers - laaggeschoold	0.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%
Oudere werknemers - in dienst	6.7%	6.9%	7.8%	7.5%	6.7%
Oudere werknemers - nieuw aangeworven	0.1%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%

## Herkomst en nationaliteit

Zo'n 7.6% van de werknemers in de sector heeft een EU-nationaliteit die niet de Belgische is en 5,9% van de werknemers in de sector heeft een niet-Europese nationaliteit (cijfers sectorfoto uit 2021). Als we de cijfers van het dashboard (van de info- en inspiratieruimte sectorconvenants) bekijken m.b.t. Vlaanderen, liggen de verhoudingen iets anders. Waar voor het Vlaams Gewest 73,1% van de werknemers de Belgische nationaliteit hebben, bedraagt het percentage voor de sector 67,4%. Voor werknemers met een EU-nationaliteit (maar niet Belgisch) bedraagt het percentage voor het Vlaams Gewest 11,7% t.o.v. 14,7% voor de sector. Voor werknemers met een niet-Europese nationaliteit is de verhouding 13,1% Vlaams t.o.v. 15,6% voor de sector.

Naast nationaliteit zijn er in het dashboard van de overheid ook cijfers m.b.t. herkomst opgenomen. De tabel hieronder toont de cijfers voor respectievelijk het Vlaams gewest en de sector.



## Tewerkstelling naar profielkenmerken i

	Azië	België	Centraal America, Me..	Europa	Noord-Afrika + Midden Oost..	Oost-Europa en Rusland	Sub-Sahara...	Onbekend
Vlaams Gewest	1,3%	73,1%	0,6%	8,4%	5,7%	3,3%	1,7%	5,9%
Sectorconvenant	Azië	België	Centraal Am..	Europa	Noord-Afrika ..	Onbekend	Oost-Europa ..	Sub-Sahara...
Elektriciens	0,7%	67,4%	0,5%	9,2%	9,9%	5,2%	5,5%	1,5%

## Scholingsraad

In meer dan 40% van de vacatures voor residentieel elektrotechnisch installateur gevraagde studieniveau 'middengespoold' en in ongeveer de helft van de vacatures is er geen studieniveau aangeduid (bron: applicatie 'beroepen in cijfers' VDAB).

Als we naar de cijfers van het dashboard kijken, zijn we dat 52,1% van de werknemers in de sector in Vlaanderen middengespoold is, 22,8% is kortgeschoold en 10,3% is hooggeschoold. Het aantal hooggeschoolden licht beduidend lager en het aantal middengespoolden ligt beduidend hoger dan de Vlaamse gemiddelden.

## Arbeidsbeperking

Het aantal Vlaamse ondersteuningspremies dat wordt uitbetaald t.o.v. totaal aantal werknemers licht voor de sector elk jaar net iets hoger dan het Vlaamse gemiddelde. In 2021 werden er in de sector zelfs voor 7.9% van de werknemers VOP-premies uitbetaald tegenover een Vlaams gemiddelde van 5.4%.

## Inzichten m.b.t. diversiteit en inclusie

Uit het opmaken van de sectorale risicoanalyse en het uitvoeren van de nulmeting in het kader van het addendum non-discriminatie en inclusie van het vorige sectorconvenant, nemen we hier een aantal vaststellingen over. De inzichten komen dus voort uit het sectorale onderzoek (monitoringsoefening met risicoanalyse en nulmeting). Dat onderzoek vormt ook de basis voor de strategie en het actieplan die hieronder worden toegelicht.

- Bedrijven doen beroep op meerdere aanwervingskanalen voor het vinden van nieuwe medewerkers. Vaak wordt er niet gewerkt met typische vacatures en ook formele HR-processen ontbreken nog. Dit is zeker het geval bij een heel aantal kleinere ondernemingen maar soms ook bij grotere bedrijven uit de sector.
- De kans op aanwerving verhoogt bij volgende kenmerken: voorgedragen worden door een andere werknemer, minder dan 10 km ver wonen, vloeiend Engels spreken (of moedertaal), een voorkomen hebben dat als gepast wordt beoordeeld, reeds aan de slag zijn bij een andere werkgever (of in hetzelfde bedrijf).
- De sector wordt nog steeds beschouwd als een 'echte mannen-sector'. Het aandeel vrouwen dat tewerk wordt gesteld en solliciteert is zeer beperkt. Hierdoor is het moeilijk uitspraken te doen over mogelijke discriminatie van vrouwen bij aanwerving. Er is wel vastgesteld dat er een aantal negatieve associaties m.b.t. vrouwen voorkomen in de sector: ze zouden fysiek minder sterk zijn, minder technisch aangelegd zijn, de combinatie van een job in de sector is moeilijk met de taken binnen een gezin.
- In de sector komen een heel aantal negatieve associaties voor m.b.t. oudere werknemers. Dit kan een impact hebben op hun aanwervingskans. Ze worden als fysiek niet sterk gezien, minder productief en men gaat uit van een hoger risico op uitval door medische problemen.
- Een goede kennis van het Nederlands is belangrijk om tewerkgesteld te worden in de sector. Een basiskennis van het Nederlands is voor de meeste jobs niet voldoende.

## Strategie

Het actieplan van het addendum moet ook voldoen aan de overkoepelende principes die worden uitgezet in het sectorconvenant:

- Bij het opzetten van de acties vertrekken vanuit de context waarbinnen de ondernemingen en medewerkers van de sector opereren. Deze context is een van micro-ondernemingen en KMO's in een sector waar innovaties elkaar in snel tempo opvolgen.
- Initiatieven van de sector zullen complementair zijn aan- en voortbouwend op elkaar. Zo zullen succesvolle uitkomsten van projecten die zijn afgelopen, verder worden gedissemineerd. De doelstellingen van actieplannen die worden opgemaakt met partners moeten ook in lijn liggen met de visie van het sectorconvenant en het addendum.
- Er wordt voor een pragmatische aanpak gegaan bij acties met een intersectorale en/of lokale dimensie. Het moeten concrete acties zijn met een meerwaarde voor de sector.

Inhoudelijk worden er een aantal klemtonen gelegd in het actieplan die rechtstreeks voorkomen in de vaststellingen van de nulmeting (monitoringsoefening). De nulmeting werd uitgevoerd tijdens de looptijd van het vorige addendum (2021-2022) en de resultaten werden aan de stuurgroep en de sector gepresenteerd in februari 2023. Later in dezelfde maand werd er met de stuurgroep een actieplan geformuleerd dat mee werd opgenomen in de acties van dit addendum.

- We zetten in op het bekampen van negatieve stereotypen m.b.t. de tewerkstelling en het potentieel van oudere werknemers.
- Ook besteden we aandacht aan taal en meer bepaald een voldoende kennis van het Nederlands voor anderstalige (potentiële) instromers.
- Een van de belangrijkste knelpunten in de sector is de te beperkte instroom van nieuwe medewerkers (zie analyse sectorconvenant). Daarom willen we werkgevers ook ondersteunen in het inclusief aanwerven en tewerkstellen van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.
- Daarnaast willen we de medewerkers uit de sector ook helpen bij het mee tot stand brengen van inclusieve werkvloeren.
- Tenslotte bouwen we verder op de intersectorale initiatieven en we kiezen hier bewust voor de acties die een grote meerwaarde hebben voor de sector.

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<b>Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht)</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	De ontwikkeling van een nieuw instrument of hulpmiddel om ondernemingen bij te staan in het ter sprake brengen van inclusie thema's op de werkvloer. Dit instrument zal breed verspreid worden via artikels, digitale infoberichten, de website en via het ter sprake brengen tijdens minimaal 60 bedrijfsbezoeken door consultants.

## ACTIEPLAN

### Prioriteit 1 – Informeren en sensibiliseren omtrent diversiteit en inclusie

<p><b>Actie 1.1:</b> De sector zal in haar communicatie aandacht besteden aan inclusief taalgebruik en positieve beeldvorming.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie  <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking  <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b>            Een inclusieve sector streeft ernaar dat in elke communicatie het taalgebruik inclusief maar ook helder, laagdrempelig en toegankelijk is. Bij het bijhorende beeldmateriaal wordt ernaar gestreefd de diversiteit van de sector op een positieve manier te belichten. Aanvullend hieraan zal er ingezet worden op de positieve beeldvorming van groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de sector of waarover stereotypen in de sector heersen. Meer aandacht zal hierbij uitgaan naar het op een positieve wijze in beeld brengen van oudere werknemers. Ook willen we 'counterstereotypes' naar voor brengen waar mogelijk. Ook bij communicatie-initiatieven gericht op groepen buiten de sector, wordt er aandacht besteed aan het in beeld brengen van de diversiteit van de sector.</p>
---	---

	<p><b>Betrokken partners:</b> Sectorale sociale partners.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het bewerkstelligen van een inclusieve communicatie in en over de sector door aandacht te besteden aan inclusief taalgebruik, positieve beeldvorming en diversiteit in beeldmateriaal.</p>
--	--

<p><b>Actie 1.2:</b> De sector zal gericht sensibiliseren om stereotypen te doorbreken.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Uit de nulmeting (opgemaakt in het kader van het vorige addendum) blijkt dat er binnen de sector nog steeds een heel aantal stereotypen aanwezig zijn. Er worden sensibiliseringsinitiatieven opgezet die inspelen op de achterliggende motieven van stereotypen. Hierbij wordt er voornamelijk ingezet op de motieven achter stereotypen m.b.t. oudere werknemers (bv. fysieke kracht), werknemers met een niet-Europees gepercipieerde herkomst (taalkennis), vrouwen (bv. fysieke kracht &amp; gezinsrol), die werden geduid in de sectorale nulmeting. Dit kan langs verschillende communicatiekanalen gebeuren. Ondernemingen worden tevens gesensibiliseerd inzake non-discriminatiebeleid (o.a. over de handleiding non-discriminatiecode &amp; de non-discriminatieclausule).</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Sectorale sociale partners.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Stereotypen binnen- en over sector bestrijden door het opzetten van sensibiliseringsinitiatieven rond de diversiteit en non-discriminatie.</p>
---	--

<p><b>Actie 1.3:</b> De sector zal ondernemingen informeren over inclusie en diversiteit - thema's, tools en dienstverlening.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Ondernemingen worden geïnformeerd over tools, projecten, meldpunten en dienstverlening m.b.t. inclusie thema's en inclusief werkgeverschap. De aandacht gaat uit naar concrete en praktische informatie die ondernemingen snel verder helpt. Hierbij worden o.a. verschillende taalondersteuningsmogelijkheden onder de aandacht gebracht. Daarnaast komen ook sectorale en niet-sectorale tools aan bod die ondernemingen kunnen bijstaan in het creëren van een meer inclusieve werkvloer en het tewerkstellen van kansengroepen. Voor het verspreiden van de info worden verschillende kanalen gebruikt (incl. de vakbladen van de sectorfederaties).</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Sectorale sociale partners, VDAB, intermediaire organisaties die rond inclusie thema's werken.</p>
--	---

	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Ondernemingen van de sector ondersteunen in het realiseren van inclusieve werkvloeren door in te zetten op informatieverbreiding (m.b.t. tools, ondersteuningsmogelijkheden, meldpunten en andere relevante initiatieven).</p>
--	--

## Prioriteit 2 – Ondersteunen van ondernemingen en medewerkers uit de sector

<p><b>Actie 2.1:</b> De sector zet in op taalondersteuning en het wegwerken van taaldrempels.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Taal kan een sterke hindernis vormen voor tewerkstelling in de sector. Er zal dan ook worden ingezet op een betere kennis van het Nederlands bij instromers. Uit de nulmeting en contacten met werkgevers blijkt immers dat een voldoende kennis van het Nederlands voor de meeste jobs in de sector een belangrijke voorwaarde is. We zetten in op taalondersteuning bij beroepsgerichte opleidingen, taalcoaching op de werkvloer, IBO met taalondersteuning en andere initiatieven. Indien mogelijk worden er lokaal hieromtrent samenwerkingen opgezet. Ondernemingen uit de sector zullen bevestigd worden omtrent taalnoden. De vaststellingen zullen de initiatieven informeren. De huidige lokale partners worden aangesproken over dit thema om opportuniteiten in kaart te brengen. We hopen zo op bestaande lokale initiatieven te kunnen voortbouwen. Er wordt tevens gekeken of er omtrent dit topic nog bijkomende lokale partners kunnen worden geïdentificeerd en kunnen worden aangesproken. Er blijft ingezet worden op de verspreiding van het sectorale beeldwoordenboek. Bij het ontwikkelen van opleidingen zal laaggeletterdheid als aandachtspunt worden meegenomen waar mogelijk. Er wordt bekeken of het taalgebruik van de eigen (veiligheids-)opleidingen laagdrempelig is en hoe het taalgebruik laagdrempeliger kan. Ondernemingen uit de sector kunnen ook worden ondersteund in het implementeren van laagdrempelig taalgebruik.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> VDAB, CVO's, Ligo's, organisaties die taalcoaching aanbieden.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Taaldrempels voor tewerkstelling in de sector wegnemen door in te zetten op taal tijdens beroepsgerichte opleidingen, taalondersteuning op de werkvloer, samenwerking met lokale partners omtrent taaldrempels en het verspreiden van didactisch materiaal.</p>



<p><b>Actie 2.2:</b> De sector zal tools ontwikkelen rond inclusie thema's en deze verspreiden naar de werkvloer.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie  <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking  <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Om met inclusie thema's de werkvloeren van de sector te bereiken, zal er een instrument worden ontwikkeld (bv. een toolboxmeeting of mini-vorming) dat door ondernemingen en partners kan worden ingezet om medewerkers uit de sector te sensibiliseren informeren en competenties aan te reiken. Eerst zal het inhoudelijke thema worden afgebakend waarna het type instrument wordt bepaald. Na de ontwikkeling zullen er disseminatieacties worden opgezet om het instrument tot bij ondernemingen en medewerkers te krijgen. Medewerkers en ondernemingen moeten flexibel met het instrument aan de slag kunnen gaan. Het instrument en de tools worden dus ontwikkeld vanuit de sectorspecifieke context en tracht zo dicht mogelijk aan te sluiten bij deze context. (Niettemin zullen we onze ervaringen en inzichten ook delen met andere sectoren.)</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Sectorale sociale partners, experts.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het realiseren van inclusieve werkvloeren in de sector. Inclusie thema's aankaarten bij medewerkers uit de sector door het uitwerken van een instrument en dit te verspreiden naar de sector.</p>
---	---

<p><b>Actie 2.3:</b> De sector zet in op inclusieve instroom.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie  <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking  <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Werkgevers worden aangezet om mee inclusief te gaan aanwerven. Instroom blijft het grootste knelpunt voor de sector en we willen ondernemingen ondersteunen om zo breed en inclusief mogelijk aan werving en selectie te doen. Aandacht gaat hierbij naar breed aanwerven en inclusieve vacatures. Ondernemingen in de sector zullen hierin ondersteund worden.</p> <p>In samenwerking met (lokale) intermediaire partnerorganisaties (zoals de verschillende werkplekarchitecten en VDAB) kunnen er trajecten worden opgezet om mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar de sector. Allereerst wordt er hierbij ingezet op het creëren van netwerken, het onderzoeken welke potentiële acties en activiteiten een meerwaarde bieden en wat er reeds uitgerold is. Hierbij zal er ook aandacht gaan naar de ondersteuning van de werkgever bij de tewerkstelling van deze profielen.</p> <p>We helpen ook om potentiële instromers in de sector te informeren over de elementen waar werkgevers uit de sector op letten bij het aanwerven. We vetrekken hiervoor vanuit de inzichten die de nulmeting van het</p>
--	--

	vorige addendum heeft opgeleverd (bv. het belang van een deftig voorkomen).
	<b>Betrokken partners:</b> Intermediaire organisaties (zoals de verschillende werkplekarchitecten), de werkplekarchitecten, VDAB.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Ondernemingen uit de sector ondersteunen in breed aanwervendoor hen bij te staan bij het opmaken vacatures en het uitbouwen van HR-processen m.b.t. rekrutering en selectie. Mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zullen we toeleiden naar de sector door het uitbouwen van samenwerkingen met partners.

### Prioriteit 3 - Intersectorale samenwerking m.b.t. diversiteit & inclusie

<p><b>Actie 3.1:</b> Communicatiecampagne: 'ondernem voor iedereen'</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>In het addendum 2021 – 2023 werden intersectoraal heel wat tools ontwikkeld. Tijdens deze addendumperiode wensen we een communicatiecampagne te ontwikkelen om deze tools nog breder tot bij de ondernemingen te krijgen. Eventueel koppelen we dit aan de promotie van de andere acties.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ondersteuningsfiches (leeftijd, gender en seksuele oriëntatie, armoedebewust HR beleid, migratieachtergrond, beperking, geletterdheid, ...)</li> <li>• Videoteasers discriminatie tegengaan</li> <li>• Handleiding non-discriminatiecode</li> <li>• Lesmateriaal dag van inclusie</li> </ul>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, Levl, Handicap en arbeid, netwerk tegen armoede, cavarria,</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'ondernem voor iedereen' via de eigen kanalen (bijvoorbeeld de publicaties zoals Transfo, Watt en e-transfo; de eigen website; sociale media; rechtstreekse bedrijfscontacten).</p>

<p><b>Actie 3.2:</b> Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De SERV ontwikkelt samen met de sectoren en met externe partners zoals Unia en het Vlaams mensenrechteninstituut een leidraad om sectorconsulenten te versterken in hun rol om het thema diversiteit, inclusie en non-discriminatie bespreekbaar te maken binnen ondernemingen.</p> <p>De sector participeert aan een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te</p>
---	--

<input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	gaan en neemt deel aan intersectorale intervisiemomenten.
	<b>Betrokken partners:</b> Unia, VMRI, Europa WSE projecten, andere sectorfondsen
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding. De sectorconsulenten kunnen er hierna mee aan de slag gaan bij bedrijven.

<p><b>Actie 3.3:</b> Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hierbij</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):          Dit is een  <input type="checkbox"/> nieuwe actie  <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking  <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b>          De sector financiert of promoot opleidingen om discriminatie bij aanwerving te vermijden.          De sector analyseert de aanwervingmethodes van hun bedrijven en promoot alternatieve aanwervingmethodieken. De sector financiert of promoot dit aanbod actief naar ondernemingen vertrekkende vanuit de resultaten van de monitoringsoefening of vanuit discriminerende termen die terug te vinden zijn in de vacatures van de sector (bv analyse van eigen of VDAB-vacaturedatabank).</p> <p>Inhoud:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Info: wat is discriminatie?</li> <li>o Anoniem solliciteren</li> <li>o Breed aanwerven, inclusieve vacatureteksten</li> <li>o Objectief selecteren</li> </ul> <p>Hoe omgaan met discriminerende opmerkingen op de werkvloer?</p> <p>Deelnemers van de opleidingen worden ook verwezen naar externe partners intensievere begeleiding bv: het begeleidingsaanbod van de Europa WSE -500 projecten inzake de organisatie van inclusieve werkvloeren.</p> <p><b>Betrokken partners:</b>          Mogelijke partners: Opleidingsverstreckers, sociale partners, Unia, Vlaams mensenrechteninstituut, Europa WSE 500 ondernemingen</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b>          De sector werkt mee aan de ontwikkeling en promotie van een intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen.</p>
---	--

**Artikel 5.** Deze overeenkomst neemt een aanvang op 1 juli 2023 en eindigt per 30 juni 2025.

**Artikel 6.** De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

**Artikel 7.** De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

**Artikel 8.** De bepalingen van het sectorconvenant 2023-2025 zijn van toepassing in zoverre de voorliggende overeenkomst hier niet van afwijkt.

Opgemaakt in drie originele exemplaren op

waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

De heer Jo Brouns

Namens de sociale partners van de sector Elektriciens: installatie en distributie (PSC 149.01),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Dirk RUTTEN,  
Algemeen secretaris ELOYA

De heer Eric PIERS,  
Gedelegeerd Bestuurder FEE

Mevrouw Viviane CAMPHYN,  
Gedelegeerd Bestuurder NELECTRA

De heer Kris VAN DINGENEN,  
Director General, Techlink

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Ortwin MAGNUS,  
Ondervoorzitter ABVV-metaal

De heer Tom VRIJENS,  
Algemeen Secretaris ACV-CSC Metea