

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Grafische sector (PC 130)

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 Grafische sector,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Ilse Straetman, voorzitter raad van bestuur GRAFOC vzw, vertegenwoordiger Vlaamse nieuwsmidia , HR Manager Printing Partners Beringen;
- De heer Denis Geers, voorzitter raad van bestuur Febelgra vzw, CEO Graphius;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Jef Boonen, Ondervoorzitter GRAFOC vzw, Secretaris ACV, Bouw, Industrie & Energie;
- De heer Jan Meeuwens, Bestuurder GRAFOC vzw, Federaal Secretaris BBTK;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbindtenissen 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 **Grafoc vzw (Grafisch Opleidingscentrum), Marsveldplein 2 te 1050 Brussel (ondernemingsnummer: 0852.063.044 - bankrekeningnummer: BE70 1441 2347 5525)** voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

Artikel 2. De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbindtenissen en resultaatsverbindtenissen. 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 inspanningsverbindtenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbindtenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbindtenissen behaald zijn. Als een verbindtenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbindtenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbindtenissen 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.

Verbindtenissen van de sector

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

ANALYSE EN STRATEGIE

De sociale partners van de grafische sector zullen **bijzondere aandacht besteden aan diversiteit** doorheen de verschillende prioriteiten in het convenant en specifiek voor dit addendum diversiteit en inclusie. In contacten en samenwerking met 3^{de} partijen maakt GRAFOC geen onderscheid op basis van sekse, vermeend ras, kleur, afkomst, nationaliteit of etnische origine, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, leeftijd, geloofs- of filosofische overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of lichamelijk kenmerk. GRAFOC zal deelnemen aan de intersectorale werkgroep diversiteit om kennis uit te wisselen om de diversiteit in de printmediasector te helpen verhogen.

1. Profiel van de werknemer van de grafische sector
 - Leeftijdsprofiel

De grafische sector is een zeer **grijze sector** en de instroom van jongeren volgt de vergrijzing niet om de uitstroom door pensionering op te vangen. 22% is 55% (t.o.v. 18,5% op Vlaams niveau) en slechts 6% is jonger dan 25 jaar (t.o.v. 9,3% op Vlaams niveau) (Bron: WSE)

- **Gender**

De grafische sector blijft een sector met voornamelijk een mannelijke tewerkstelling. 73,9% van de tewerkstelling zijn mannen en **26,1% zijn vrouwen** (Bron: WSE).

- **Herkomst**

In de grafische sector hebben **79,9% van de werknemerspopulatie een Belgische nationaliteit**. In 2015 was dit nog 91,3% en in 2018 was dit 82,4%. (Bron WSE). Sinds de meting van 2018 is de tewerkstelling van werknemers met een niet Belgische nationaliteit in de grafische sector sneller gestegen dan het Vlaamse gemiddelde (14,2% voor de grafische sector t.o.v. 12,1% op Vlaams niveau)

- **Scholingsgraad in de sector**

In 2020 was **58,1% van de werknemers midden geschoold**, 19,8% laag geschoold en slechts 13,4% hoog geschoold.

De grafische sector betaalt zijn arbeiders volgens een loon- en functieclassificatie. Bij aanwerving focussen de bedrijven zich voornamelijk op attitude en competenties van nieuwe kandidaat werknemers.

- **Werknemers met een doelgroep vermindering**

- **VOP Premie**

In de grafische sector kregen in 2021 **7,5% werknemers een VOP premie** t.o.v. 5,4% op Vlaams niveau (Bron: WSE).

- **DGV premie**

In de grafische sector kregen in 2021 de bedrijven voor 0,1% van de laaggeschoolde jonge werknemers een doelgroep vermindering. Voor oudere werknemers in dienst ging het over 14% en voor nieuwe instroom van oudere werknemers ging het over 0,2% (Bron: WSE).

2. Criteria nulmeting als aanloop naar de correspondentietest

Uit onderzoek blijkt dat het aantal vacatures op de VDAB site eerder beperkt zijn. Gezien het beperkt aantal vacatures kunnen de 4 diversiteitscriteria niet onderzocht worden via de **correspondentietest** en moet er een keuze gemaakt worden **volgens objectieve criteria en de verwachtingen van de sociale partners van de grafische sector**.

Wanneer we ons toespitsen op de **profielen van drukker en/of drukafwerker kunnen we maximaal focussen op de PC130 beroepen**. Het voordeel van gebruik te maken van deze beroepen is dat er tijdens de correspondentietest kan gewerkt worden met standaard cv's en dat **kandidaten uit technische opleidingen (ook niet grafische) in aanmerking kunnen komen voor tewerkstelling in één van deze beroepen**.

Wanneer vacatures voor prepress gebruikt worden moeten de cv's creatiever overkomen en is in veel gevallen een grafische opleiding een must. Gezien het beperkt aantal grafische scholen en de banden van veel werkgevers met grafische scholen, bestaat de kans dat de werkgever leerkrachten uit deze school gaan bevragen over de kandidaat.

Het aandeel van **oudere werknemers scoort ruim boven het Vlaamse gemiddelde** en de tewerkstelling van **vrouwen en werknemers met een andere herkomst is al enkele jaren in stijgende lijn**. **Jongeren zijn ondervetegenwoordigd** maar hier gaan de sociale partners van de grafische sector er van uit dat jongere werkzoekenden zeer gewild zouden zijn om de vergrijzing in de sector

op te vangen. De sociale partners van de grafische sector hebben besloten om het onderzoek via correspondentietest te laten uitvoeren op het criterium herkomst.

3. Analyse en strategie

De sociale partners van de grafische sector schatten in dat **discriminatie in de sector voorkomt als randfenomeen** en dat de meeste werkgevers en werknemers professioneel omgaan met mensen met verschillende achtergrond, gender, leeftijd, **Deze visie wordt ook ondersteund door bovenstaande cijfers.**

Uit bovenstaande cijfers kan opgemaakt worden dat de **grafische sector steeds meer divers wordt**. Het aantal vrouwelijke werknemers en werknemers van een andere herkomst stijgen jaarlijks. Het aantal werknemers met een VOP premie ligt hoger dan het Vlaamse gemiddelde en tewerkstelling van laag- en midden geschoolde werknemers ligt eveneens beduidend hoger dan het Vlaamse gemiddelde. De instroom van jongeren blijft echter problematisch.

De printmedia industrie is een KMO sector met specifieke kenmerken en noden. Zware investeringen in up-to-date hightech apparatuur eisen voor een groot stuk dat nieuwe medewerkers zo snel mogelijk inzetbaar moeten zijn.

Ontgroening en vergrijzing zorgen ervoor dat deze werknemers niet altijd direct beschikbaar zijn. In hun zoektocht naar nieuwe medewerkers wordt er mogelijk nog te weinig stilgestaan bij het aspect diversiteit in het personeelsbeleid, of is er een te eenzijdig beeld wat betreft dit begrip.

Het HR beleid in kleine onderneming is geen evidentie. In dit type bedrijven zal de zaakvoerder het HR beleid op zich nemen naast diverse andere taken zoals verkoop, administratie, ondersteunende taken in de productie,

De taalbarrière bij anderstalige blijft groot. Het is een meerwaarde dat het taalniveau (gesproken) Nederlands van anderstaligen op een voldoende niveau staat voordat ze aan een opleiding starten. Op deze manier verhoogt de slaagkans om een opleiding met succes af te werken, het is een meerwaarde voor de werkzoekende (verbetering van tewerkstelling en eigenwaarde), de industrie (vlottere opstart van nieuwkomers) en de zittende werknemers (binnen een productieomgeving verhoogt dit de werkbaarheid).

De sociale partners van de grafische sector zullen op basis van de analyse inzetten op 4 prioriteiten om acties uit te rollen om de diversiteit en de inclusie in de sector mee te helpen ondersteunen. Kennisoverdracht tussen verschillende generaties, basiskennis Nederlands en rekenen, instroom van kansengroepen en handvaten voor een meer divers personeelsbeleid zijn de 4 prioriteiten. De resultaten van het onderzoek naar diversiteit en inclusie via correspondentietesten zullen mee richting geven aan de acties binnen de 4 prioriteiten.

GRAFOC zal eveneens deelnemen aan de intersectorale netwerken diversiteit en inclusie om o.a. kennis te delen en gemeenschappelijke projecten te ondersteunen.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
Resultaatsverbintenis Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	Jaarlijks 50 bedrijfscontacten en 10 trajecten (deelnemers) verbindende communicatie op de werkvloer.

ACTIEPLAN

Prioriteit 1: Kennisoverdracht tussen verschillende generaties

<p>Actie 1: Mentoren opleiding</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> nieuwe actie<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving: Om kennis in de sector te houden vinden de sociale partners van de grafische sector het een meerwaarde dat er een goede en vlotte kennisoverdracht kan plaats vinden. Een opleiding mentor/coach kan bijdragen tot het goed overbrengen van informatie tussen een mentor en een collega over de generaties heen.</p> <p>Betrokken partners: GRAFOC, individuele bedrijven, individuele medewerkers en opleidingsverstrekkers.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none">• GRAFOC zal werkgevers informeren dat een opleiding mentor/coach kan bijdragen tot het goed overbrengen van informatie tussen een mentor en een collega.• GRAFOC zal promotie voeren voor de gratis mentorenopleiding die GRAFOC aanbiedt.
<p>Actie 2: Verbindende communicatie op de werkvloer</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> nieuwe actie<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving: Om kennis in de sector te houden en de vervroegde uitstroom van nieuwkomers (uit verschillende kansengroepen) te voorkomen vinden de sociale partners van de grafische sector het een meerwaarde dat er een goede en vlotte communicatie en kennisoverdracht kan plaats vinden. Een opleiding verbindende communicatie op de werkvloer kan bijdragen tot een betere integratie en verbeterde kennisoverdracht met nieuwe medewerkers in de afdeling en het in bedrijf.</p> <p>Betrokken partners: GRAFOC, individuele bedrijven en individuele medewerkers</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): GRAFOC streeft er naar om jaarlijks 10 trajecten (deelnemers) een opleiding verbindende communicatie te geven.</p>
<p>Actie 3: Jobmatching</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie<input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving: Kandidaten die zich inschrijven op PrintmediaJobs hebben dikwijls extra ondersteuning nodig om aan de slag te gaan. De sociale partners van de grafische sector zijn ervan overtuigd dat het matchen van een kandidaat op basis van zijn/haar/hen competenties met een bedrijf een grote meerwaarde kan zijn voor bedrijf en kandidaat.</p>

	<p>Betrokken partners: Individuele bedrijven, individuele kandidaten, stagebegeleider GRAFOC</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal bij bedrijven promotie voeren voor Jobmatching. • Acties om Jobmatching uit te rollen worden in een addendum diversiteit en inclusie opgenomen.

Prioriteit 2: Basis kennis Nederlands en rekenen

<p>Actie 1: Testing Nederlands en rekenen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Een kwalitatieve instroom begint met een duidelijke communicatie.</p> <p>GRAFOC heeft in 2022 een tool ontwikkeld om de basiskennis Nederlands en rekenen van werkzoekenden na te gaan. Deze online tool die ter beschikking wordt gesteld is ontwikkeld om na te gaan of de kandidaat over een basiskennis Nederlands en rekenen beschikt.</p> <p>Als blijkt dat een nieuwe kandidaat die instroomt toch onvoldoende Nederlands kent en het basis rekenen niet onder de knie heeft kan hij/zij problemen ondervinden bij het uitvoeren van zijn/haar opdrachten.</p> <p>Voor het bedrijf en de collega's is dit geen aangename situatie maar voor de kandidaat resulteert dit mogelijk in een volgende afwijzing. Om deze negatieve spiraal te doorbreken biedt GRAFOC een basis kennis test Nederlands en rekenen aan.</p> <p>Tijdens deze online test krijgt de kandidaat mondeling- en schriftelijk vragen voorgelegd. Indien de kandidaat foutief antwoordt, is het belangrijk dat de HR verantwoordelijke de resultaten met de kandidaat overloopt en de adviezen van de bevraging bespreekt met de kandidaat.</p> <p>Omdat het slechts een beknopte test is kan het resultaat niet als bindend aanzien worden. Als de kandidaat een goede attitude en technisch inzicht heeft, kan je als werkgever nog steeds beslissen om de kandidaat aan te werven. Bijkomende opleidingen en ondersteuning kunnen van deze nieuwe kandidaat een waardevolle collega maken.</p> <p>Met deze tool trachten we alle zintuigen aan te spreken. Dit om een zo breed mogelijk beeld te</p>
---	--

	<p>verkrijgen van de algemene (talige-rekenkundige) kennis van de kandidaat.</p> <p>De tool werd zo opgedeeld dat bij bepaalde vragen verschillende zintuigen aangesproken worden en bij andere vragen gefocust wordt op één zintuig. Hieruit kan het mogelijk zijn om een beknopte sterkte-zwakte analyse van de kandidaat te verkrijgen. Wanneer hij/zij bijvoorbeeld goed scoort op de vraag met het filmpje en de extra auditieve uitleg en minder scoort op enkel de auditieve opdracht zou men er in de toekomst rekening mee kunnen houden dat deze kandidaat gebaat is bij visuele én auditieve instructies.</p> <p>Verder wordt er ook gepeild naar algemene rekenkundige basiskennis. Hier ligt de focus op rekenkundig inzicht en niet specifiek op de talige capaciteiten.</p> <p>Tot slot wordt er gepeild naar eenvoudige computerkennis. Het gaat hier over het kopiëren en plakken van een gevraagde tekst op de homepage van GRAFOC.</p> <p>Het is aangewezen dat er bij de kandidaat/kandidaten telkens een verantwoordelijke aanwezig is om het antwoordgedrag te observeren en de kandidaten bij te staan waar nodig. Elke handeling die de verantwoordelijke uitvoert om een kandidaat te ondersteunen dient in kaart gebracht te worden. Zo bekomen we een zo breed mogelijk beeld van de kandidaat.</p> <p>De online test Nederlands en rekenen wordt gratis ter beschikking gesteld aan alle PC130 bedrijven.</p> <p>De HR verantwoordelijke die deze tool laat gebruiken engageert zich om:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Je laat al de kandidaten de test uitvoeren ongeacht hun herkomst, gender of leeftijd.2. Je houdt je aan sectorale non-discriminatiecode.3. Tijdens de online test krijgt de kandidaat mondeling- en schriftelijk vragen voorgelegd. Indien de kandidaat foutief antwoordt, is het belangrijk dat de je de resultaten met de kandidaat overloopt en de adviezen van de bevraging bespreekt met de kandidaat.4. De resultaten zijn niet bindend. Het bedrijf bepaalt zelf of de kandidaat in aanmerking komt voor de vacature.
--	---

	5. Het gebruik van deze online test is uitsluitend voor je bedrijf en mag niet verder verspreid worden.
	Betrokken partners: GRAFOC, Individuele bedrijven en werkzoekenden
	Inspanningsverbintenis(-sen): GRAFOC gaat via diverse kanalen (website, nieuwsbrief, ...) promotie blijven voeren voor deze tool.

Actie 2: Nederlands op de werkvloer Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Om de kans op werk van anderstalige nieuwkomers te vergroten is het belangrijk dat de cursisten een voldoende basiskennis hebben van de (gesproken) Nederlandse taal alvorens ze aan een printmedia opleiding beginnen bij VDAB. Om de kans op tewerkstelling van mensen uit de kansengroepen te vergroten zien de sociale partners van de grafische sector het als een meerwaarde om Nederlands op de werkvloer (o.a. via VDAB) aan te bieden. GRAFOC zal aanvullende opleidingen Nederlands voor anderstalige nieuwkomers, in een PC130 functie, via het volwassenenonderwijs mee financieren.
	Betrokken partners: GRAFOC, VDAB, centra voor NT2, CVO's
	Inspanningsverbintenis(-sen): <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal aanvullende opleidingen Nederlands voor anderstalige nieuwkomers, in een PC130 functie, via het volwassenenonderwijs mee financieren. • GRAFOC zal voor alle anderstalige werkzoekenden die een grafische opleiding volgen en instromen in een PC130 beroep (waar we van op de hoogte zijn) Nederlands voor anderstaligen aanbieden. Dit aanbod zal aan de anderstalige werkzoekenden en de werkgevers gecommuniceerd worden.

Prioriteit 3: Handvaten voor een meer divers aanwervingsbeleid

Actie 1: Onderzoek Tempera bij bedrijven Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Het divers aanwervingsbeleid van bedrijven kan in een aantal gevallen verbeterd worden. Tempera gaat bij een aantal bedrijven, die hebben deelgenomen aan de nulmeting diversiteit en inclusie, een dieptebevraging uitvoeren. Doel van deze bevraging is om na te gaan waar bedrijven hun communicatie kunnen verbeteren om een meer divers publiek te bereiken. Tempera bezorgt in het najaar 2023 het
--	--

	eindverslag van de nulmeting aan de sociale partners van de grafische sector.
	Betrokken partners: GRAFOC en Tempera
	Inspanningsverbintenis(-sen): Na de dieptebevraging door Tempera en de verslaggeving naar GRAFOC zullen de sociale partners van de grafische sector bekijken welk actieplan er kan opgesteld en uitgerold worden om bedrijven te adviseren in hun divers aanwervingsbeleid.

Prioriteit 4: Instroom van kansengroepen

<p>Actie 1: PrintmediaCoach begeleiden van kandidaten (uit de kansengroepen) naar openstaande vacatures.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Omwille van de vergrijzing zijn bedrijven op zoek naar kandidaten om de uitstroom op te vangen. Voor een aantal werkzoekenden is de drempel om te solliciteren op een gepubliceerde vacature soms te groot. Het laagdrempelig begeleiden van deze kandidaten naar de bedrijven kan de instroom van mensen deze mensen (uit de kansengroepen) verbeteren.</p> <p>De sociale partners van de grafische sector zijn ervan overtuigd dat het matchen van een kandidaat op basis van zijn/haar/hen competenties met een bedrijf een grote meerwaarde kan zijn voor bedrijf en kandidaat. GRAFOC kan de nodige ondersteuning geven om de integratie van de kandidaat te verbeteren.</p> <p>Een PrintmediaCoaching traject kan eveneens een meerwaarde zijn om medewerkers die reeds langer in dienst zijn om hen te versterken in hun loopbaan.</p>
	<p>Betrokken partners: GRAFOC, individuele bedrijven en werkzoekenden, OCMW's, ...</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal bij bedrijven promotie voeren voor PrintmediaCoach. • GRAFOC zal deze begeleiding gratis aanbieden aan de kandidaten en de bedrijven. • GRAFOC zal bedrijven adviseren om een coachingstraject in te richten voor deze werkzoekenden om hun integratie te ondersteunen.

Prioriteit 5: Intersectorale werkgroep diversiteit en inclusie

<p>Actie 1: Intersectorale werkgroep diversiteit en inclusie</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>Omschrijving: Om kennis te delen en gemeenschappelijke projecten te ondersteunen vinden de sectorale partners van de grafische sector het een meerwaarde om deel te nemen aan een intersectorale werkgroep diversiteit en inclusie.</p> <p>Betrokken partners: GRAFOC, SERV en diverse sectoren</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC zal deelnemen aan de intersectorale werkgroepen diversiteit en inclusie om o.a. te werken aan intersectorale acties, uitwisseling van kennis en informatie, werkgroepen risicoanalyse en nulmeting, ... • GRAFOC zal via diverse kanalen (website, nieuwsbrief, ...) promotie voeren voor deze intersectorale acties.
<p>Actie 2: Communicatiecampagne: 'ondernem voor iedereen'</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In het addendum 2021 – 2023 werden intersectoraal heel wat tools ontwikkeld. Tijdens de convenantperiode zal GRAFOC een mogelijke communicatiecampagne ondersteunen om deze tools nog breder tot bij de ondernemingen te krijgen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuningsfiches (leeftijd, gender en seksuele oriëntatie, armoedebewust HR beleid, migratieachtergrond, beperking, geletterdheid, ...) • Videoteasers discriminatie tegengaan • Handleiding non-discriminatiecode • Lesmateriaal dag van inclusie <p>Betrokken partners: GRAFOC, Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, ...</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): GRAFOC ondersteunt de verspreiding van een mogelijke campagne 'ondernemvooriedereen' via de eigen kanalen.</p>
<p>Actie 3: Ondersteuning bij het organiseren van een evenement rond inclusie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In oktober 2022 organiseerden we een intersectorale dag van inclusie. 150 werkgevers en HR-medewerkers kregen er handvaten mee om met inclusie aan de slag te gaan. In 2023 wensen we ondernemingen nu ook uit te dagen om met deze inzichten aan de slag te gaan. We vragen om op 03 oktober 2023 een actie uit te voeren in de organisatie die diversiteit of inclusie bevordert. Ook acties die gedurende het jaar werden uitgevoerd kunnen we in de verf zetten. We voorzien</p>

	<p>een inspiratiesessie in het voorjaar waarin we verwijzen naar mogelijke acties (onder meer ook in het kader van week van de geletterdheid en campagne individueel maatwerk). We onderzoeken de mogelijkheid om aan te sluiten op het Nederlandse initiatief diversity day.</p> <p>In 2024 herhalen we de dag van inclusie zoals georganiseerd in 2022 gekoppeld aan de Inclusieve Onderneming Award van Sterpunt Inclusief ondernemen.</p> <p>Betrokken partners: GRAFOC, Sterpunt Inclusief ondernemen, Gebruikersoverleg Handicap en arbeid, Hands on Inclusion, Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, Ligo</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): GRAFOC ondersteunt via diverse kanalen (website, nieuwsbrief, ...) de verspreiding van het evenement rond inclusie</p>
--	--

<p>Actie 4: Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De SERV ontwikkelt samen met de sectoren en met Unia een leidraad om sectorconsulenten te versterken in het thema diversiteit, inclusie en non-discriminatie. De SERV organiseert een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en organiseert intersectorale intervisiemomenten.</p> <p>Betrokken partners: GRAFOC, Unia en sectorfondsen</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • GRAFOC werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding. • GRAFOC zal via diverse kanalen (website, nieuwsbrief, ...) promotie voeren voor deze intersectorale acties.
---	--

<p>Actie 5: Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hierbij.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector of promoot opleidingen om discriminatie bij aanwerving te vermijden. De sector analyseert de aanwervingsmethodes van hun bedrijven en adviseert alternatieve aanwervingsmethodieken. Mogelijke opleidingen: wat is discriminatie, breed aanwerven, inclusieve vacatureteksten, objectief selecteren, hoe omgaan met discriminerende opmerkingen op de werkvloer, ...</p>
---	--

<input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Betrokken partners: GRAFOC, Opleidingsverstrekkers, sociale partners, Unia, ESF 500 ondernemingen
	Inspanningsverbintenis(-sen): GRAFOC zal via diverse kanalen (website, nieuwsbrief, ...) promotie voeren voor deze intersectorale acties.

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 Grafische sector (PC 130),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Ilse STRAETMAN,
Voorzitter raad van bestuur GRAFOC vzw,
Vertegenwoordiger Vlaamse nieuwsmedia,
HR Manager Printing Partners Beringen

De heer Denis GEERS,
Voorzitter raad van bestuur Febelgra vzw,
CEO Graphius

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jef BOONEN,
Ondervoorzitter GRAFOC vzw,
Secretaris ACV, Bouw,
Industrie & Energie

De heer Jan MEEUWENS,
Bestuurder GRAFOC vzw,
Federaal Secretaris BBTK