

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Metaal- en Technologische Industrie

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 Metaal- en Technologische Industrie,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Stephan Vanhaverbeke, Manager People and Organisation, AGORIA;
- De heer Thomas Vanbiervliet, Expert Loopbaanfondsen, AGORIA;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Dorine Cordy, Federaal Secretaris BBTK;
- De heer Geert Dumortier, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB Metaal;
- De heer Rohnny Champagne, Voorzitter ABVV-Metaal;
- De heer Tom Vrijens, Algemeen secretaris ACV-CSC METEA;

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 **INOM bedienden vzw**, August Reyerslaan 80, 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0434.030.854 – bankrekeningnummer: BE33 2100 0497 5546) 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

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

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.

- 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, werd onderzocht tijdens de vorige convenantperiode. De resultaten van die nulmeting zijn bij de redactie van voorliggend addendum nog niet gekend maar vroegere studies geven 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.

De sector zal, na het in kaart brengen van discriminatie door de nulmeting, acties ondernemen die omschreven zullen worden in het actieplan dat opgemaakt zal worden op basis van de resultaten van de nulmeting.

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

- de verdere 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.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<p>Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)</p>	<p>mtech+ zal per jaar 20 bedrijfsbezoeken afleggen in het kader van voorliggend addendum 'Diversiteit & Inclusie'.</p> <p>Deze bezoeken worden afgelegd van zodra er ofwel een specifieke vraag gesteld wordt door een onderneming (na een gerichte communicatie, een nieuwsbrief, naar aanleiding van een eerder contact enz.), ofwel omdat een mtech+ medewerker zelf contact opneemt met een onderneming (omdat het een nieuwe werkgever in de sector is, omdat de onderneming al een aantal jaar geen beroep meer deed op onze diensten enz.). De insteek van de informatieverstrekking is afhankelijk van wie het eerste contact neemt. Als dat de onderneming is, dan wordt vanzelfsprekend ingegaan op de initiële vraag. Andere thema's kunnen ook besproken worden maar dan enkel als ze relevant zijn voor het prioritaire onderwerp. Indien de mtech+ medewerker als eerste contact opneemt, is het om het fonds voor te stellen en het hele dienstenpakket ervan.</p> <p>Het nog op te stellen actieplan op basis van de nulmeting uit de convenantperiode 2021-2022 zal integraal deel uitmaken van het mtech+ dienstenpakket en zal binnen geëigende communicatiekanalen kenbaar gemaakt worden aan de ondernemingen in de sector.</p>

ACTIEPLAN

Prioriteit 1: Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties ter bevordering van diversiteit en inclusie

<p>Actie 1: Een aanbod aan diensten met bijzondere aandacht voor werknemers die behoren tot de risicogroepen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p>Omschrijving: 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</p>
--	---

<p>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>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.</p> <p>Betrokken partners: Industriële en andere sectorfondsen, waarmee samengewerkt wordt bij de organisatie van bepaalde acties. VDAB (samenwerking opleidingen voor werkzoekenden). Diverse experts o.a. van werkgeversfederatie en vakbonden. Externe opleidingsverstrekkers.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We trachten op twee jaar 8.500 werknemers (deelnemers) te bereiken via het open opleidingsaanbod of de gesubsidieerde bedrijfsopleidingen.</p>
---	---

<p>Actie 2: Nederlands op de werkvloer</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>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:</p> <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 leidinggevendenden. “Op de werkvloer” betekent dat anderstalige medewerkers geen theoretische lessen krijgen, maar hun Nederlands oefenen in concrete werksituaties.</p> <p>Daarnaast onderzoeken we de opportuniteit om actief te participeren in een taalapp die als ondersteuning kan dienen voor de opleidingen op de werkvloer.</p> <p>Betrokken partners: Bedrijven en externe opleidingsvertrekkers.</p>
---	--

	Inspanningsverbintenis(-sen): We trachten op twee jaar 150 werknemers (deelnemers) te bereiken via gesubsidieerde bedrijfsopleidingen.
--	--

Actie 3: Iedereen TEO Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: TEO staat voor "Teaching Each Other". In dit project willen de partners, ACV Innovatief vzw, mtech+ Oost-Vlaanderen en TEO (het voormalige 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. Het project beperkt zich niet tot de sector van de Metaalverwerkende en technologische industrie. Het opzet is om kandidaten zonder enige voorkennis, diploma of ervaring sneller 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. 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 plaatsafhankelijke opleiding aan te bieden, die het snel starten van het leertraject mogelijk maakt. 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.
	Betrokken partners: TEO, ACV Innovatief vzw.
	Inspanningsverbintenis(-sen): 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).

Actie 4: Specifieke opleidingen voor HR en leidinggevenden Duid aan (indien van toepassing):	Omschrijving: Specifieke opleidingen zullen aangeboden worden rond competenties om met diversiteit om te gaan, bijvoorbeeld omgaan met culturele verschillen, hoe discriminatie vermijden tijdens selectiegesprekken, ...
--	---

Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Betrokken partners: Trainers en experts.
	Inspanningsverbintenis(-sen): We trachten op twee jaar 50 werknemers (deelnemers) te bereiken via het open opleidingsaanbod en de gesubsidieerde bedrijfsopleidingen.

Actie 5: Diversiteit in onze beeldvorming Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: In onze communicatie (nieuwsbrieven, website, ...) en in acties waarin technische beroepen en de sector gepromoot worden, zullen we extra aandacht geven aan beeldvorming, waarbij ook vrouwen en werknemers van buitenlandse herkomst zichtbaar aan het werk zijn. Het gaat niet om een specifieke communicatie-campagne 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.
	Betrokken partners: Bedrijven en STEM- partners (zie convenant).
	Inspanningsverbintenis(-sen): Beeldmateriaal van een diverse werknemerspopulatie zal aangemaakt en ingezet worden ter ondersteuning van onze communicatie op webpagina's, in artikels in nieuwsbrieven, en, in de mate van het mogelijke, om cursusmateriaal te stofferen.

Prioriteit 2: Uitvoering actieplan als vervolg van het monitoringsproject van addendum 'Non-discriminatie en Inclusie 2021-2022'

Actie 6: Uitvoering actieplan 'Addendum Non-discriminatie en Inclusie 2021-2022' 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: Op 12 mei 2023 komen de sociale partners samen om de resultaten van de nulmeting (zie monitoringsproject vorig addendum) te bespreken en om het terrein van het actieplan af te bakenen (waarop gaan we inzetten: sensibilisering, informatieverstrekking, competentie-ontwikkeling, ondersteuning en adviesverlening, ...?). Op 23 juni wordt een workshop voor de medewerkers van mtech+ georganiseerd. Zij moeten voor elk terrein een aantal concrete acties voorstellen. Die voorstellen vormen de aanzet tot een paritair gedragen actieplan. Die aanzet zal door de sociale partners in twee stappen behandeld worden. Eerst zal het adviescomité de aanzet bespreken, evalueren en eventueel aanpassen. Daarna moet het
--	---

	<p>bestuursorgaan de lijst van concrete acties formeel goedkeuren. Dan pas kunnen we spreken van een echt paritair gedragen actieplan.</p> <p>Gezien de agenda van de sociale partners is het onmogelijk om het actieplan tegen een bepaalde datum af te werken. Het actieplan moet en zal wel in de loop van het tweede semester van 2023 opgesteld zijn en ingediend worden bij het departement Werk en Sociale Economie.</p> <p>Dat plan zal in de mate van het mogelijke uitgevoerd worden tijdens het verdere verloop van de periode van dit addendum 'Diversiteit en Inclusie'.</p>
	<p>Betrokken partners: mtech+ fondsen, bedrijven uit de sector en leveranciers van relevante diensten.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): mtech+ zal jaarlijks een planning opstellen dat gebaseerd is op de bevindingen van de nulmeting en de in dit addendum reeds opgenomen acties.</p>

Prioriteit 3: intersectorale acties

<p>Actie 7: 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>Omschrijving:</p> <p>In de voorbije convenantwerking 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 (al dan niet geïntegreerd in de promotie van andere acties).</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>De vooropgestelde timing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • voorjaar 2024: <ul style="list-style-type: none"> ○ ontwikkelen gesprekskaart en opleiding voor consultants ○ communicatiecampagne "ondernem voor iedereen" ontwikkelen • najaar 2024: <ul style="list-style-type: none"> ○ uitrol campagne "ondernem voor iedereen" ○ sectorconsultanten gaan op bedrijfsbezoek gesterkt door gesprekskaart en met verwijzing naar opleidingsprogramma en uitnodiging voor de dag van inclusie
--	--

	<p>Betrokken partners: Communicatiebureau, SERV, andere sectorfondsen (deelnemers aan het intersectorale netwerk), VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, Levl, Handicap en arbeid, Netwerk tegen Armoede, Cavaria.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'ondernemvooriedereen' via de eigen kanalen. Deze zijn: pagina op de website, gerichte mailing, een artikel in de nieuwsbrief en bedrijfsbezoeken.</p>

<p>Actie 8: We organiseren 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • In 2023 wensen we ondernemingen nu ook uit te dagen om met deze inzichten aan de slag te gaan. We roepen op 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 naar aanleiding van dit event in de verf zetten). We voorzien in het voorjaar (binnen het kader van de verlenging van het addendum bij het vorige convenant) een inspiratiesessie, waarin we verwijzen naar mogelijke acties (onder meer ook in het kader van de Week van de Geletterdheid en de campagne rond individueel maatwerk). We onderzoeken de mogelijkheid om aan te sluiten op het Nederlandse initiatief Diversity Day. • In 2024 herhalen we de dag van inclusie zoals georganiseerd in 2022, nl. gekoppeld aan de uitreiking van de Inclusieve Onderneming Award door Sterpunt Inclusief ondernemen.
	<p>Betrokken partners: Mogelijke partners: Sterpunt Inclusief ondernemen, Handicap en arbeid, Hands on Inclusion, Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, Ligo, Levl, DUOday (GTB), DUO for a JOB, andere sectorfondsen (deelnemers aan het intersectorale netwerk)</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): In deze convenantperiode streven we naar deelname van metaalbedrijven. Dit willen we bereiken door de evenementen ruimer bekend te maken via onze website, gerichte mailings, artikels in onze nieuwsbrieven, berichten op sociale media en bedrijfsbezoeken.</p>

<p>Actie 9: 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 <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</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. De sector participeert aan een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en neemt deel aan intersectorale intervisiemomenten.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Unia, VMRI, Europa WSE projecten, andere sectorfondsen (deelnemers aan het intersectorale netwerk)</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding.</p>
--	--

<p>Actie 10: Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hierbij</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>De sector financiert of promoot opleidingen om discriminatie bij aanwerving te vermijden. De sector analyseert de aanwervingsmethodes van hun bedrijven en promoot alternatieve aanwervingsmethodieken. 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"> • info: wat is discriminatie? • anoniem solliciteren • breed aanwerven, inclusieve vacatureteksten • objectief selecteren • hoe omgaan met discriminerende opmerkingen op de werkvloer <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>De vooropgestelde timing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • voorjaar 2024: opleidingsprogramma samenstellen
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • najaar 24: aankondiging (website, mailings, nieuwsbrief en bedrijfsbezoeken) en uitrol opleidingsprogramma.
	<p>Betrokken partners:</p> <p>Mogelijke partners: Opleidingsverstrekkers, sociale partners, Unia, Vlaams mensenrechteninstituut, Europa WSE 500 ondernemingen, andere sectorfondsen (deelnemers aan het intersectorale netwerk)</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De sector werkt mee aan de ontwikkeling en promotie van een intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen. Dit willen we bereiken door de opleidingen ruimer bekend te maken via de website, gerichte mailings, artikels in de nieuwsbrief en bedrijfsbezoeken.</p> <p>De vooropgestelde timing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • voorjaar 2024: opleidingsprogramma samenstellen • najaar 2024: aankondiging (website, mailings, nieuwsbrief en bedrijfsbezoeken) en uitrol opleidingsprogramma.

<p>Actie 11: De sector deelt de ervaringen over de projecten van het addendum met medesectoren.</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>Omschrijving:</p> <p>De sector deelt ervaringen over de acties in het kader van het addendum met andere sectoren in het intersectoraal netwerk.</p> <p>De sector blijft doorheen de looptijd van het addendum de intersectorale samenwerkingsmogelijkheden verkennen.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>SERV – intersectorale adviseur en andere sectorfondsen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De sector deelt best practices uit het addendum met andere sectoren op de intersectorale netwerk-momenten.</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 Metaal- en Technologische Industrie,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Stephan VANHAVERBEKE,
Manager People and Organisation, AGORIA

De heer Thomas VANBIERVLIET,
Expert Loopbaanfondsen, AGORIA

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Dorine CORDY,
Federaal Secretaris BBTK

De heer Geert DUMORTIER,
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB Metaal

De heer Rohnny CHAMPAGNE,
Voorzitter ABVV-Metaal

De heer Tom VRIJENS,
Algemeen secretaris ACV-CSC METEA