



# actieplan 'Diversiteit & Inclusie'

ter opvolging van het monitoringsonderzoek (nulmeting)  
in de metaalverwerkende en technologische sectoren.

## Inhoud

1	Context .....	2
1.1	De waarde van diversiteit.....	2
1.2	Streven naar inclusie .....	2
1.3	Focus op (non-)discriminatie: de resultaten van een “nulmeting” .....	2
1.4	Actie! .....	3
2	Doelstelling van het actieplan .....	3
3	Enkele criteria voor acties .....	3
3.1	Algemene criteria .....	3
3.2	Criteria voor acties rond sensibiliseren & informeren .....	3
3.3	Criteria voor opleidingen .....	4
3.4	Criteria voor begeleiding van acties binnen bedrijven .....	4
4	Concrete acties .....	4
4.1	Intersectorale acties die opgenomen zijn in het addendum Diversiteit & Inclusie (D&I) 2023 - 2025 .....	4
4.1.1	Communicatiecampagne: ‘ondernem voor iedereen’: .....	4
4.1.2	Ondersteuning bedrijfsbezoeken : ontwikkeling gespreksleidraad inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consultants.....	5
4.1.3	Organisatie van een evenement rond inclusie .....	6
4.1.4	Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen.....	6
4.1.5	De sector deelt de ervaringen over de projecten van het addendum met medesectoren. ....	7
4.2	Sectorale acties die opgenomen zijn in het addendum D&I 2023 - 2025.....	7
4.2.1	Een aanbod aan diensten met bijzondere aandacht voor werknemers die behoren tot de risicogroepen.....	7
4.2.2	Nederlands op de werkvloer .....	8
4.2.3	Iedereen TEO: van doe-boxen naar leervacatures .....	8
4.2.4	Specifieke opleidingen voor HR en leidinggevenden. ....	9
4.2.5	Diversiteit in onze beeldvorming.....	9
4.3	Sectorale acties op basis van het monitoringsonderzoek.....	10
4.3.1	Sensibiliseren en informeren.....	10
4.3.2	Opleiden .....	10
4.3.3	Begeleiden.....	11
5	Planning voor de intersectorale acties (4.1) en de sectorale acties op basis van het monitoringsonderzoek (4.3).....	12

# 1 Context

## 1.1 De waarde van diversiteit

**Diversiteit** verwijst naar de verscheidenheid of variatie binnen een bepaalde groep, gemeenschap, organisatie of enige andere context. Het kan betrekking hebben op verschillende aspecten.

- Etnische diversiteit: de aanwezigheid van mensen met verschillende etnische achtergronden, zoals verschillende rassen, nationaliteiten en culturen.
- Culturele diversiteit: de verscheidenheid aan culturen binnen een bepaalde groep of samenleving, inclusief hun normen, waarden, tradities, en gewoonten.
- Genderdiversiteit: de verscheidenheid aan genders in een bepaalde context (man, vrouw, non-binair, transgender, ...).
- Seksuele diversiteit: de verscheidenheid aan seksuele oriëntaties, zoals heteroseksualiteit, homoseksualiteit, biseksualiteit en andere.
- Leeftijddiversiteit: de variatie in leeftijden binnen een groep, zoals generatieverschillen tussen jongeren en ouderen.
- Diversiteit in vaardigheden en talenten: de verschillen in bekwaamheden, talenten en competenties die mensen inbrengen in een team, organisatie of gemeenschap.
- ...

Het **streven naar diversiteit** kan leiden tot het vergroten van begrip tussen verschillende groepen en het versterken van sociale cohesie. Het draagt bij aan een inclusieve en daarom rechtvaardiger samenleving.

In bedrijven kan diversiteit positieve effecten hebben zoals het kunnen aantrekken van extra talenten, het bevorderen van creativiteit en van innovatie, het aantrekken van diverse klanten, ...

## 1.2 Streven naar inclusie

**Inclusie** is hierbij een belangrijk begrip. Het verwijst naar het actieve streven naar gelijke kansen, rechten en participatie van alle individuen, ongeacht hun achtergrond, kenmerken, capaciteiten of identiteit, in alle aspecten van de samenleving. Het doel is om een rechtvaardige, diverse, en respectvolle samenleving te bevorderen waarin iedereen volwaardig kan deelnemen en bijdragen.

Belangrijke aspecten van dit streven naar inclusie zijn onder meer de aandacht voor:

- non-discriminatie: het vermijden van discriminatie op basis van ras, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, religie of andere kenmerken.
- toegankelijkheid: het zorgen voor fysieke en sociale toegankelijkheid, zodat mensen met verschillende capaciteiten en behoeften volledig kunnen deelnemen.
- gelijke kansen: het creëren van gelijke kansen voor iedereen, ongeacht hun achtergrond, om hun potentieel te bereiken.
- respect voor diversiteit: het erkennen en waarderen van de verschillen tussen individuen en culturen, en het bevorderen van een cultuur van respect en begrip.

## 1.3 Focus op (non-)discriminatie: de resultaten van een “nulmeting”

In 2021 engageerden de sociale partners van de metaal- en technologische sector zich in een **addendum aan de convenant met de Vlaamse regering** om te onderzoeken of deze diversiteit ook tot vormen van discriminatie aanleiding geeft.

In een eerste fase werd een “omgevingsanalyse” uitgevoerd voor onze sector. Daaruit volgden een aantal vaststellingen, zoals de ondervertegenwoordiging van vrouwen in technische beroepen, die de basis vormden voor de keuze van te onderzoeken discriminatiegronden.

Er werd geopteerd om volgende **drie discriminatiegronden** te onderzoeken: **etniciteit, leeftijd en geslacht**. De focus van de meting lag op de eerste fase van heel wat (maar niet alle) aanwervingsprocessen, nl. de selectie van kandidaten voor een vacature op basis van motivatiebrief en cv. De gebruikte methode voor het onderzoek was de “correspondentietestmethode”.

***De resultaten van die nulmeting geven in algemene termen aan dat er wel degelijk gediscrimineerd wordt op basis van etniciteit en leeftijd bij de eerste fase van de aanwervingsprocedure.***

## 1.4 Actie!

De sociale partners spraken af dat acties ondernomen zullen worden door het loopbaanfonds mtech+ om diversiteit en inclusie van kansengroepen in de sector te verbeteren.

## 2 Doelstelling van het actieplan

De sociale partners van de sector herbevestigen dat ze streven naar rechtvaardige, inclusieve en respectvolle werkomgevingen. Dit doen ze niet alleen omdat het wettelijk verplicht zou zijn of omwille van de positieve effecten, maar vooral omdat ze overtuigd zijn van de ethische noodzaak.

**De sector wenst in de eerste plaats in te zetten op een positieve benadering van diversiteit en initiatieven te nemen zodat kansengroepen een faire kans krijgen op zowel toeleiding naar, als inclusie in onze sector.**

## 3 Enkele criteria voor acties

De sociale partners van de metaal- en technologische industrie werkten samen met enkele experts en medewerkers van mtech+ enkele criteria uit, waaraan acties moeten voldoen om bovenstaande algemene doelstelling te realiseren.

### 3.1 Algemene criteria

- Eigenaarschap van de medewerkers binnen ondernemingen moet nagestreefd worden. Door de medewerkers te laten meewerken aan de analyse van de probleemstelling én de oplossing ervan wordt draagvlak binnen de onderneming gecreëerd. Dit kan gerealiseerd worden door het sociaal overleg erbij te betrekken, vb. op het comité veiligheid en preventie.
- Elke actie moet idealiter een dialoogbevorderend effect hebben.
- Het taalgebruik moet afgestemd zijn op de doelgroep.
- Enkele acties moeten als een 'kant-en-klaar' pakket met handleiding voorgesteld kunnen worden aan bedrijven.
- Bedrijfsspecifieke acties starten best met een analyse / meting van de beginsituatie 'op de vloer' (deze ondersteuning vergt een specifieke expertise).
- Permanente evaluatie van het effect van acties moet gebeuren met het oog op kwaliteitsopvolging. Voor elke actie worden op voorhand realistisch geformuleerde indicatoren opgesteld.

### 3.2 Criteria voor acties rond sensibiliseren & informeren

- Acties mogen niet leiden tot nieuwe uitsluiting (vb. dag van de vrouw waarop de man vergeten wordt).

### 3.3 Criteria voor opleidingen

- Niet alleen denken aan nieuwe opleidingen organiseren, maar ook in bestaande opleidingen het thema binnenbrengen (vb. 'Leiding geven en Communicatie', 'Assertiviteit', 'Mentorship', 'Coaching voor eerstelijns leidinggevendenden', ... ; een aantal van deze opleidingen worden intersectoraal aangeboden en zullen dus op het intersectorale niveau aangepakt moeten worden).
- Oog hebben voor kleine drempels die deelname aan opleidingen kunnen bemoeilijken en hulpmiddelen voorzien (vb. bereikbaarheid voor anders validen, beeldwoordenboek toevoegen, ...)

### 3.4 Criteria voor begeleiding van acties binnen bedrijven

- Zeker voor kmo's streven naar de 'quick wins' of het 'laag hangende fruit', d.i. de directe ongemakken van (sub)cultuurverschillen erkennen als belangrijke bronnen van wij-zij-verhalen, die aangepakt moeten worden.
- Elke project moet zoveel als mogelijk op maat van het deelnemende bedrijf zijn, want elk bedrijf is uniek.
- Elk project moet een communicatieplan op bedrijfsniveau omvatten.
- Elk project kan enkel op basis van een goede analyse van de situatie opgesteld worden.

## 4 Concrete acties

### 4.1 Intersectorale acties die opgenomen zijn in het addendum Diversiteit & Inclusie (D&I) 2023- 2025

Werkdruk en budget geven het 2-jaarlijkse aantal werkdagen en kost weer, enkel voor mtech+ Vlaanderen & Brussel.

Werkdruk: 35 werkdagen (tussen 01-07-2023 en 30-06-2025)

Budget: 3.500,- euro (voor alle acties ; gedragen door addendum)

#### 4.1.1 *Communicatiecampagne: 'ondernem voor iedereen':*

##### Wat?

In de voorbije convenantwerking 2021 – 2023 werden intersectoraal heel wat tools ontwikkeld:

- ondersteuningsfiches (leeftijd, gender en seksuele oriëntatie, armoedebewust HR beleid, migratieachtergrond, beperking, geletterdheid, ...)
- videotasers discriminatie tegengaan
- handleiding non-discriminatiecode
- lesmateriaal dag van inclusie

Tijdens deze addendumperiode zullen we een communicatiecampagne ontwikkelen om deze tools nog breder tot bij de ondernemingen te krijgen (al dan niet geïntegreerd in de promotie van andere acties).

##### De vooropgestelde timing van de intersectorale sensibiliseringscampagne:

- voorjaar 2024: ontwikkeling communicatiecampagne "ondernem voor iedereen" en afstemming met de redactieraad (mtech+ intern)
- najaar 2024: uitrol campagne "ondernem voor iedereen"

Betrokken partners:

Communicatiebureau, SERV, andere sectorfondsen (deelnemers aan het intersectorale netwerk), VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, Levl, Handicap en arbeid, Netwerk tegen Armoede, Cavaria

Inspanningsverbintenis:

De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'onderneem voor iedereen' via de eigen kanalen. Deze zijn: pagina op de website, gerichte mailing, een artikel in de nieuwsbrief, bedrijfsbezoeken en banners (automatische handtekening in Outlook).

**4.1.2 Ondersteuning bedrijfsbezoeken : ontwikkeling gespreksleidraad inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten**

Wat?

Binnen het intersectorale partnerschap wordt samen met experts zoals Unia en het Vlaams mensenrechteninstituut een leidraad uitgewerkt om sectorconsulenten te ondersteunen om enerzijds te detecteren of het thema diversiteit, inclusie en non-discriminatie relevant is voor een bedrijf en anderzijds om dit dan ook bespreekbaar te maken. Deze gesprekskaart geeft aan welke vragen gesteld kunnen worden en hoe een gesprek opgebouwd kan worden. Het is dus niet de bedoeling van de gesprekskaart om bedrijfsbezoeken in een strak keurslijf te gieten. In een eerste fase worden de gesprekskaarten ontwikkeld op intersectoraal niveau. Daarna moeten de kaarten sectorspecifiek gemaakt worden (woordkeuze, voorbeelden, ...).

Belangrijk hierbij is de rol van mtech+ consulenten duidelijk af te bakenen. Deze is:

- detecteren of dienstverlening rond diversiteit en inclusie relevant is voor een bedrijf,
- sensibiliseren met betrekking tot het belang van een goede aanpak van uitdagingen, "call to action",
- detecteren van good practices (vb. om als getuigenis te gebruiken in communicatie),
- informeren over de eigen mtech+ dienstverlening: specifieke opleidingen, (project)subsidie, dag van de inclusie, ...
- doorverwijzen naar experts voor andere dienstverlening,
- opvolging van het gesprek: heeft het bedrijf actie ondernomen, zijn er extra vragen, noden?

mtech+ consulenten krijgen een opleiding aangeboden om hiermee aan de slag te gaan en het brede werkveld van dienstverleners rond non discriminatie, diversiteit, inclusie te leren kennen.

mtech+ Vlaanderen & Brussel neemt deel aan intersectorale intervisiemomenten om ervaringen met betrekking tot deze aanpak te delen.

De vooropgestelde timing:

- voorjaar 2024: ontwikkelen gesprekskaart en opleiding voor sectorconsulenten
- najaar 2024: sectorconsulenten gaan op bedrijfsbezoek gesterkt door gesprekskaart en met verwijzing naar opleidingsprogramma en uitnodiging voor de dag van inclusie

Betrokken partners:

andere sectorfondsen (deelnemers aan het intersectorale netwerk samen met experts zoals Unia, VMRI, Europa WSE projecten

#### Inspanningsverbintenis:

De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en voorziet opleiding en begeleiding van de consulenten.

#### **4.1.3 Organisatie van een evenement rond inclusie**

##### Wat?

In oktober 2022 organiseerde het intersectoraal partnerschap een “dag van inclusie”. 150 werkgevers en HR-medewerkers kregen er handvaten mee om met inclusie aan de slag te gaan. 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.

De vooropgestelde timing: najaar 2024 (oktober)

##### Betrokken 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)

##### Inspanningsverbintenis:

We streven naar een hogere deelname van metaalbedrijven. Dit willen we bereiken door het evenement ruimer bekend te maken via onze website, gerichte mailings, artikels in onze nieuwsbrieven, berichten op sociale media en bedrijfsbezoeken. Ook ons streven om een bedrijf uit onze sector in the picture te plaatsen willen we realiseren (vb. taskforce diversiteit bij DAF).

#### **4.1.4 Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen**

##### Wat?

In samenwerking met het intersectorale partnerschap biedt de sector (specifieke) opleidingen aan, waarin aangeleerd wordt onder welke vormen discriminatie voorkomt en hoe dit tegen te gaan, bijvoorbeeld bij rekrutering en aanwerving van nieuwe werknemers.

Deelnemers aan deze opleidingen worden ook geïnformeerd over experts indien zij intensievere begeleiding wensen (bv: het begeleidingsaanbod van de Europa WSE-500 projecten over de organisatie van inclusieve werkvloeren).

Een opleiding over “rekrutering en selectie van talenten” zou bijvoorbeeld kunnen inhouden: info over wat discriminatie is, anoniem solliciteren, inclusieve vacatureteksten, objectief selecteren. Een andere opleiding kan als onderwerp hebben : “Hoe omgaan met discriminerende opmerkingen op de werkvloer.” Het is de bedoeling om de deelnemers concrete handvaten te geven en hen te leren hoe ze concrete stappen in hun onderneming kunnen zetten. Een eerste aanzet is het meewerken aan het initiatief dat IVOC in dit kader ontwikkelde.

##### De vooropgestelde timing:

- voorjaar 2024: opleidingsprogramma samenstellen
- najaar 2024: promotie (website, mailings, nieuwsbrief en bedrijfsbezoeken) en organisatie van het opleidingsprogramma.

##### Betrokken partners:

Opleidingsverstrekkers, sociale partners, Unia, Vlaams mensenrechteninstituut, Europa WSE 500 ondernemingen, andere sectorfondsen (deelnemers aan het intersectorale netwerk)

#### Inspanningsverbintenis:

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.

#### *4.1.5 De sector deelt de ervaringen over de projecten van het addendum met medesectoren.*

##### Wat?

De sector deelt ervaringen over de acties in het kader van het addendum met andere sectoren in het intersectoraal netwerk. De sector blijft doorheen de looptijd van het addendum de intersectorale samenwerkingsmogelijkheden verkennen.

##### Betrokken partners:

SERV – intersectorale adviseur en andere sectorfondsen.

#### Inspanningsverbintenis:

De sector deelt best practices uit het addendum met andere sectoren op de intersectorale netwerkmomenten.

## 4.2 Sectorale acties die opgenomen zijn in het addendum D&I 2023- 2025

Werkdruk en budget geven het aantal werkdagen en kost weer, enkel voor mtech+ Vlaanderen & Brussel.

Werkdruk: 0 werkdagen (acties uitgevoerd door provinciale fondsen)

Budget: 0,- euro (acties gefinancierd door provinciale fondsen/ ESF)

#### *4.2.1 Een aanbod aan diensten met bijzondere aandacht voor werknemers die behoren tot de risicogroepen.*

##### Wat?

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 met de bedoeling deze extra kansen te geven op (en discriminatie op basis van bijvoorbeeld leeftijd, laaggeschooldheid, ... te vermijden bij) evenredige arbeidsdeelname, duurzame tewerkstelling, werkbaar werk en kwaliteitsvolle loopbanen. De belangrijkste dienstverlening is: het open opleidingsaanbod, opleidingssubsidies, projectsubsidies en transitiesteun, de loopbaanrekening, Het eigen open 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.

##### Betrokken partners:

- Industriële en andere sectorfondsen, waarmee samengewerkt wordt bij de inrichting van bepaalde opleidingen.
- VDAB (samenwerking opleidingen voor werkzoekenden).
- Diverse experts o.a. van werkgeversfederatie en vakbonden.
- Externe opleidingsverstrekkers.



#### Inspanningsverbintenis:

We zullen tijdens de duur van het convenant (2 jaren) 8.500 werknemers (deelnemers) bereiken via het open opleidingsaanbod of de gesubsidieerde bedrijfsopleidingen.

### **4.2.2 Nederlands op de werkvloer**

#### Wat?

Taalvaardigheid vormt een belangrijke drempel voor de nieuwkomers in onze samenleving, die hun weg zoeken op de arbeidsmarkt en voor de bedrijven die hen willen rekruteren. In bijna alle bedrijven en jobs in Vlaanderen is een voldoende kennis van het Nederlands zeer belangrijk: voor het efficiënt samenwerken van teams op de werkvloer, het opvolgen van instructies, het correct toepassen van veiligheidsprocedures, het (in)formeel leren, ... . Voor een goede inclusie en een evenredige arbeidsdeelname van werknemers van buitenlandse origine is beheersing van het Nederlands met andere woorden een noodzaak.

We ondersteunen (financieel) bedrijven die voor hun anderstalige werknemers een opleiding “Nederlands op de werkvloer” willen organiseren, met de nodige aandacht voor “heldere instructies en communicatie” door leidinggevenden. “Op de werkvloer” betekent dat anderstalige medewerkers geen theoretische lessen krijgen, maar hun Nederlands oefenen in concrete werksituaties.

Daarnaast investeren we verder in de ontwikkeling van de taalapp Linguineo, die ter beschikking gesteld kan worden niet alleen aan werkzoekenden in opleiding maar ook aan werknemers ter ondersteuning van het aanleren en inoefenen van taal op de werkvloer. We onderzoeken of, en in welke mate de taalcoaches van de Werkplekarchitecten een plaats kunnen krijgen in dit aanbod.

#### Betrokken partners:

Bedrijven en externe opleidingsvertrekkers.

#### Inspanningsverbintenis:

Een taalopleiding / -coaching “Nederlands op de werkvloer” ondersteunen bij 150 werknemers in 2023-2025.

### **4.2.3 Iedereen TEO: van doe-boxen naar leervacatures**

#### Wat?

TEO staat voor “Teaching Each Other”. In dit project willen de partners, ACV Innovatief vzw, mtech+ Oost-Vlaanderen en TEO concrete oplossingen aanreiken voor de competentiemismatch 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 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. Dit wordt mogelijk gemaakt 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 plaatsonafhankelijke 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.

Het project beperkt zich niet tot de sector van de metaal- en technologische industrie.

Inspanningsverbintenis:

mtech+ maakt het concept bekend via website, sociale media en bedrijfsbezoeken (gericht op ondernemingen, die met welomschreven knelpuntvacatures kampen, waar het project op aansluit). We onderzoeken hoe deze dienstverlening kan verder gezet worden na afloop van het ESF-project, en hoe de samenwerking met TEO dan geïntensifieerd kan worden door vb. de aankoop van de koffers die we ter beschikking stellen van onderwijs, bedrijven enz.

#### *4.2.4 Specifieke opleidingen voor HR en leidinggevenden.*

Wat?

Specifieke opleidingen zullen aangeboden of ondersteund worden rond competenties om met diversiteit om te gaan, bijvoorbeeld omgaan met culturele verschillen, hoe discriminatie vermijden tijdens selectiegesprekken, ... (al dan niet samen met andere sectoren, zie actie 4.1.4)

Betrokken partners:

Trainers en experts.

Inspanningsverbintenis:

We zullen tijdens de duur van het convenant 2023 - 2025 50 werknemers (deelnemers) bereiken via het open opleidingsaanbod en de gesubsidieerde bedrijfsopleidingen.

#### *4.2.5 Diversiteit in onze beeldvorming*

Wat?

In onze communicatie (nieuwsbrieven, website, ... ) en in acties waarin technische beroepen en de sector gepromoot worden, zullen we extra aandacht geven aan beeldvorming, waarbij een diverse groep werknemers (ook vrouwen, arbeidsgehandicapten, 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 voor 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:

Communicatie-experten.

Inspanningsverbintenis:

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 illustreren.

### 4.3 Sectorale acties op basis van het monitoringsonderzoek

Werkdruk en budget geven het aantal werkdagen en kost (BTW inclusief) weer, enkel voor mtech+ Vlaanderen & Brussel.

Werkdruk: 69 werkdagen  
Budget: 32.000,- euro

Onderstaande lijst met acties is het resultaat van de workshops waarop medewerkers (23 juni 2023) en sociale partners (8 september 2023) hun ideeën voor het actieplan leverden.

#### 4.3.1 Sensibiliseren en informeren.

Omschrijving	Actor / Lead	Werkdruk / Budget
<p><b>Een toolbox voor D&amp;I op de website plaatsen,</b> die op maat van bedrijven door hen ingezet kan worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• links naar andere sites met praktische instrumenten (vb. inclusiescan, checklists, opleidingen zoals de eDiv - e-learning modules van UNIA),</li> <li>• links naar de D&amp;I-opleidingen in het mtech+ aanbod,</li> <li>• ophijsting van de hulpmiddelen (aangepast aan onze sector) die gemaakt werden en worden door het intersectoraal netwerk van sectorconsulenten in het kader van het addendum (posters, video's, HR-fiches, ...),</li> <li>• podcasts over aspecten van D&amp;I,</li> <li>• inspirerende voorbeelden / goede praktijken.</li> </ul>	mtech+ Vlaanderen & Brussel	8 d / € 0,00
<p><b>8 mei:</b> CAO-dag tegen discriminatie De sociale partners engageren zich om jaarlijks op 8 mei (vanaf 2025) een krachtig signaal te geven tegen discriminatie. mtech+ zal deze acties mee onder de aandacht brengen.</p>	Sociale partners	5 d / € 1.500,00
<p>De mtech+ medewerkers zullen verder de verspreiding van de 'Intersectorale <b>handleiding non-discriminatiecode</b>' via bedrijfsbezoeken en website opnemen. Ook hiervoor zal een kort vormingsmoment georganiseerd worden.</p>	provinciale fondsen mtech+	0,5 d / € 500,00

#### 4.3.2 Opleiden

Omschrijving	Actor / Lead	Werkdruk / Budget
<p>In eerste instantie met alle docenten die opleidingen geven over <b>leidinggeven</b> en <b>mentorschap</b> de inhoud van hun cursus doornemen en daar waar het relevant is, moeten leerinhouden aangepast of toegevoegd worden opdat in die opleidingen voldoende aandacht gegeven wordt aan het herkennen en vermijden van (vooral onbewuste) discriminatie. Dit werk moet in samenwerking met de werkgroep open aanbod en de intersectorale partners opgenomen worden.</p>	mtech+ werkgroep open aanbod	12 d / € 6.000,00

Nadien kunnen andere opleidingen op een gelijkaardige manier aangepast worden.		
De deelnemers aan die opleidingen <b>extra verdiepingsmogelijkheden</b> aanbieden met leermodules zoals 'diversiteit en inclusie op de werkvloer' en 'Opleiding voor eerstelijnsverantwoordelijken rond inclusieve communicatie, aanwerving en rekrutering'. Deze leermodules zullen indien haalbaar qua ontwikkeling ook online aangeboden worden.	mtech+ werkgroep open aanbod	2,5 d / € 7.000,00 (2*10 dlhrs) €10.000,00 digitaliseren
Een aantal <b>extra specifieke opleidingen</b> in het mtech+ aanbod opnemen. (Zie ook 4.1.4 en 4.2.4) De participatiegraad van deze opleidingen zal opgevolgd en gemeten worden. Mogelijke voorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opleiding 'diversiteit en inclusie op de werkvloer'</li> <li>• Omstaanderstrainingen (hoe te reageren op microagressies en exclusieve humor).</li> <li>• Opleiding voor vertrouwenspersonen (kennis en expertise met betrekking tot discriminatie, racisme en seksisme versterken).</li> <li>• Opleiding voor eerstelijnsverantwoordelijken rond inclusieve communicatie, aanwerving en rekrutering.</li> </ul>	mtech+ werkgroep open aanbod	1 d / € 0

#### 4.3.3 Begeleiden


Omschrijving	Actor / Lead	Werkdruk / Budget
<b>Projectsubsidies</b> Projectsubsiëring is mogelijk voor acties rond D&I. Deze projecten kunnen bijvoorbeeld gaan over inclusiviteitstoetsen van externe communicatie van bedrijven (website, vacatures, ...), gestandaardiseerde beoordelingstools voor cv's van sollicitanten ontwikkelen, het opstellen van een positief actieplan op maat van het bedrijf, de doorlichting van het aanwervingsproces, enz.	Communicatiemedewerker, Sociale partners en MMT	5 d / € 5.000,00
Om D&I-projecten binnen ondernemingen in de sector te realiseren, kunnen <b>goede experts/ consultants</b> een meerwaarde betekenen. mtech+ zal deze specialisten zoeken, evalueren en voorstellen aan geïnteresseerde bedrijven. mtech+ zal hierover ook op haar website communiceren.	mtech+ Vlaanderen & Brussel	15 d / € 1.000,00
Binnen het <b>mtech+ kenniscentrum</b> wordt dit werkveld toegewezen aan een van de experten met als opdracht om o.a. expertise op te bouwen, een ecosysteem aan externe experten uit te werken cf. vorige actie, 2 <sup>de</sup> lijnsondersteuning te geven aan de provinciale mtech+ accounts, een intern lerend netwerk te organiseren,... ), meehelpen aan of instaan voor de inhoudelijke ontwikkeling van specifieke opleidingen, instaan voor opleiding eigen medewerkers, enz. Een interne werkgroep o.l.v. de expert en bestaande uit medewerkers van de provinciale fondsen, wordt opgericht om deze actie en de samenwerking tussen de provinciale fondsen concreet vorm te geven.	mtech+ Vlaanderen & Brussel	20 d / € 1.000,00

## 5 Planning voor de intersectorale acties (4.1) en de sectorale acties op basis van het monitoringsonderzoek (4.3).

Actie	Tijd (dagen)	Budget (€)	Jan '24	Feb '24	Mrt '24	Apr '24	Mei '24	Jun '24	Jul '24	Aug '24	Sep '24	Okt '24	Nov '24	Dec '24	Jan '25	Feb '25	Mrt '25	Apr '25	Mei '25	Jun '25
<b>Intersectorale acties in addendum</b>	<b>35</b>	<b>3.500</b>																		
1. Communicatie 'Onderneem voor iedereen'	3	750																		
2. Gespreksleidraad voor bedrijfsbezoeken	3	500																		
3. Dag van Inclusie	9	1.500																		
4. Intersectoraal opleidingsaanbod	5	750																		
5. Ervaringsuitwisseling andere sectoren	3	0																		
Financiële opvolging intersectorale werking	12	0																		
<b>Sensibiliseren &amp; Informeren</b>	<b>13,5</b>	<b>2.000,00</b>																		
1. Toolbox op website	8																			
2. 8 mei	5	1.500,00																		
3. Handleiding 'Non-discriminatie'	0,5	500,00																		
<b>Opleiden</b>	<b>15,5</b>	<b>23.000</b>																		
1. Aanpassing Leiding Geven en Mentorschap	12	6.000																		
2. Extra verdieping (IVOC-voorstel)	2,5	17.000																		
3. Extra HR-specifieke onderwerpen	1																			
<b>Begeleiden</b>	<b>40</b>	<b>7.000</b>																		
1. Projectsubsidies	5	5.000																		
2. Portefeuille consultants / experts	15	1.000																		
3. mtech+ kenniscentrum	20	1.000																		
<b>Totaal</b>	<b>104</b>	<b>35.500</b>																		

### Legende

 Lichte werkdruk

 Meer dan gewone werkdruk

 Intensieve werkdruk