

## Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Audiovisuele sector en de sector van de Filmproductie

---

**Tussen de VLAAMSE REGERING,**

hierbij vertegenwoordigd door:

Mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

**en de SOCIALE PARTNERS VAN DE AUDIOVISUELE SECTOR EN DE SECTOR VAN DE  
FILMPRODUCTIE,**

**en de SOCIALE PARTNERS VAN DE AUDIOVISUELE SECTOR EN DE SECTOR VAN DE  
FILMPRODUCTIE,**

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Kathleen Mertens, vertegenwoordiger VOFTP;
- Mevrouw Patrice Peeters, vertegenwoordiger VOTF;
- De heer Koen Dries, vertegenwoordiger FEBELAV;
- De heer Patrick Marck, vertegenwoordiger FEWEB;
- De heer Nino Lombardo, vertegenwoordiger VOFTP

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Jan Meeuwens, vertegenwoordiger BBTK;
- De heer Tijs Hostyn, vertegenwoordiger ACV Pulse;
- De heer Johan Vandycke, vertegenwoordiger ACLVB

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 voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **31 december 2020 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van 85.000,00 EUR uit te betalen aan **mediarte.be (Sociaal Fonds voor de audiovisuele sector), Landsroemlaan 20, te 1083 Ganshoren (ondernemingsnummer: 0891.076.246 - bankrekeningnummer: BE16 7330 3343 0674) ter financiering van acties ter bestrijding van non-discriminatie en bevordering van inclusie.**

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

- 80% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de inspanningen die geleverd worden door de sector;
- 20% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de resultaatsverbintenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per actie is behaald. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel Besluit / Besluit Vlaamse Regering houdende toekenning van een projectsubsidie aan mediarte.be (Sociaal Fonds voor de audiovisuele sector ter uitvoering van het addendum “Non-discriminatie en inclusie 2021-2022” bij het sectorconvenant (2021-2022) afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de audiovisuele sector en de sector van de filmproductie.

### **Verbintenissen van de sector**

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

De acties geformuleerd in dit addendum hebben betrekking op:

- Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties met betrekking tot non-discriminatie en inclusie. De sector baseert zich voor het formuleren van deze acties op de omgevingsanalyse en visie die geformuleerd staat in het sectorconvenant 2021 – 2022.
- Opstart van monitoringsproces:
  - o Uitvoering van een risico-analyse als voorbereiding op de nulmeting,
  - o Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting,
  - o Interne sectorale dialoog over de risico-analyse resultaten van de nulmeting, ontwerp van een (volwaardig, ondermeer en minimaal inhakend op de nulmeting) actieplan en voorbereiding van de uitrol van het actieplan.

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

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

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

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

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

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

**mediarte wil dat elke professional ongeacht zijn herkomst, leeftijd of gender aan de slag kan in onze sector.**

---

*“Over vijf jaar moet de besluitvorming in de industrie bijna gendergelijk zijn. Op andere maatstaven, zoals vrouwen en minderheden op sleutelposities, zullen we echte effecten gaan zien van het toegenomen bewustzijn en de praktische initiatieven van de afgelopen jaren. Het breken van glazen plafonds is het gemakkelijkst van bovenaf, en de snelle resultaten die we momenteel zien, zijn grotendeels een gevolg van het versnellen van eerder vastgelopen carrières. Het onder ogen zien van systemische of geïnternaliseerde vooringenomenheid is moeilijker, maar zal op de lange termijn nodig zijn om de rekruteringspijplijn in de sector aan te pakken”, Nostradamus Report: A Creative Explosion 2020, Johanna Koljonen.*

Internationaal onderzoek leert dat er een zeer belangrijke uitdaging voor de audiovisuele sector ligt in inclusie. We merken in onze sector een duidelijke ondervertegenwoordiging van mensen met een migratie-achtergrond, (arbeids)handicap en vrouwen in bepaalde functies. Daartegenover staat een significante oververtegenwoordiging van LGBT.

Om deze ondervertegenwoordiging van bepaalde bevolkingsgroepen tegen te gaan zal er moeten ingezet worden op acties die de competentie-ontwikkeling binnen bepaalde bevolkingsgroepen bevorderen. Deze uitdaging start in het onderwijs waarbij er bij minderheidsgroeperingen een gebrek aan begrip is dat onze sector tal van (werk)opportunities biedt en dat onze sector (los van corona) een duidelijke groeisector is. Het ontorechte idee leeft hier zeer duidelijk dat onze sector geen valabel toekomstperspectief biedt.

Deze problematiek wordt uitvergroot door de wijze waarop onze sector rekruteert, met een cultuur van nepotisme en ‘informele’ praktijken gebaseerd op ‘ons kent ons’, wat de geprefereerde wijze van rekruteren is. Dit vertaalt zich in een verhoudingsgewijs laag aantal publiekelijk bekend gemaakte vacatures. Deze aanpak creëert institutionele barrières waarbij mensen van buiten deze netwerken zich niet bewust zijn van de audiovisuele sector en moeite hebben om hun carrière te starten, uit te bouwen of te groeien.

De noodzaak om te starten met een laag loon of tijdelijke contracten via een uitzendkantoor, kan in sommige milieus waar de nood aan een stabiel inkomen hoog is, als een significante drempel beschouwd worden. Vervolgens biedt ook het freelance werken en project gebaseerde werken een beperkte inkomenszekerheid en geldt het als obstakel voor socio-economische inclusie.

De audiovisuele sector ijvert voor gelijke behandeling, wat de afwezigheid inhoudt van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie en we willen dan ook elke vorm vermijden van directe of indirecte discriminatie en de indruk daarvan. Het non-discriminatieprincipe dient in die zin zowel bij werving, selectie, beoordeling, beloning, dagdagelijkse omgang met elkaar op de werkvloer als in elke andere situatie gerespecteerd te worden. Elke vorm van ongewenst onderscheid of ongelijke behandeling op grond van onder meer leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst is uit den boze.


De audiovisuele sector is zich bewust van het belang om naar duurzame inzetbaarheid van werknemers te streven en om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren. Om werknemers langer, gezond en met plezier aan het werk te houden, is een goed werkvermogen een belangrijke voorwaarde.

## Acties

---


### Prioriteiten en acties

Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties ter bestrijding van non-discriminatie en ter bevordering van inclusie

 <b>Actie 1: Bedrijven sensibiliseren om een non-discriminatiebeleid te voeren</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>We werken hard om de anti-discriminatiewetgeving en een duurzaam HR- en diversiteitsbeleid in onze sectoren extra aandacht te geven. Hiervoor werd op initiatief van Woodwize een intersectorale werkgroep opgericht, waar nu reeds 20 collega's sectoren in participeren. Na het uitwerken van de intersectorale handleiding non-discriminatiecode, willen we deze verder verspreiden en promoten, zodat deze handleiding geen dode letter blijft, maar leeft in onze bedrijven. Daarom blijven wij ons inzetten om deze non-discriminatiehandleiding nog ruimer kenbaar te maken bij de bedrijven via intersectorale acties en aangepaste ondersteuning/promotionele filmpjes.</p> <p>Wij willen bedrijven bewust maken van de verschillende vormen van discriminatie via een intersectorale sensibiliseringscampagne. In 2021 zetten we deze gemeenschappelijke campagne op poten, zodat er eenvormig over de verschillende deelnemende sectoren heen gecommuniceerd kan worden. De materialen die elke sector gebruikt,</p>

	<p>kan verschillen. Er zijn al enkele zaken waar we nu aan denken om gemeenschappelijk te ontwikkelen:</p> <p>In 2021 willen we 3 teasers of videoreminders voor digitale media ontwikkelen en verspreiden. De teasers hebben tot doel werkgevers te confronteren met stereotype ideeën en vooroordelen inzake non-discriminatiebeleid. Bedoeling is dat ze nadenken over de impact en de link leggen met het non-discriminatiebeleid (of ontbreken ervan) binnen hun eigen onderneming.</p> <p>Er zullen ook oplossingen aangereikt worden waarmee bedrijven aan de slag kunnen om de mogelijke problematieken met betrekking tot discriminatie aan te pakken. (o.a. door het aanreiken van (intersectorale) opleidingen: hoe omgaan met discriminerende klanten, hoe kan ik diverse teams doen samenwerken, hoe kan ik drempels vermijden in mijn vacatures ...).</p> <p>Overtuigen van het bedrijf (HR-beleid): door 14 fiches te ontwikkelen om bedrijven op weg te helpen bij het voeren van een preventiebeleid “non-discriminatie” onder de vorm van een tip van de maand. Maandelijks zetten we een actie, passend binnen non-discriminatiebeleid in de kijker. Bedoeling is om de bedrijven concrete tips en tricks mee te geven om dergelijke actie uit te voeren. Er zullen eveneens contactgegevens verspreid worden van organisaties waarop ze beroep kunnen doen om hen te ondersteunen bij de implementatie of uitvoering ervan.</p> <p>Om het thema “non-discriminatie” onder de aandacht te brengen binnen de organisatie willen we dit koppelen aan een postercampagne (3 posters/jaar), met vooral aandacht voor de praktische aanpak van dit thema in bedrijf.</p> <p>Opzetten van een intersectorale communicatiecampagne/intersectoraal platform om de handleiding, teasers, fiches, posters tot bij de werkgevers te krijgen.</p> <p>Om het thema non-discriminatie onder de aandacht te brengen bij de bedrijven willen we intersectoraal “de dag van inclusie” organiseren. Bedrijven kunnen hun “menu” kiezen uit de “menukaart”. Hierin kunnen bvb een 10-tal lerende netwerken of workshops opgenomen zijn. Er wordt steeds vertrokken vanuit de mogelijke drempels, problemen die zij ervaren bij (het aanwerven van, werken met) een diverse werknemerspopulatie. De thema’s kunnen aangereikt worden door de bedrijven. Het moet een dag worden van ervaringsuitwisseling met collega-ondernemers, zaakvoerders en HR verantwoordelijken over het thema diversiteit en inclusie. Indien mogelijk zal er hiervoor samengewerkt worden met de sectorale interventieadviseur.</p>
<b>Timing</b>	2021: 3 teasers ontwikkelen en verspreiden in 2021

	<p>September 2021-december 2022: Iedere maand een tip van de maand versturen om bedrijven op weg te helpen om een preventiebeleid non-discriminatie in te voeren in hun bedrijf.</p> <p>2021-2022: postercampagne = 3 posters/jaar.</p> <p>Najaar 2021: Organisatie "Dag van inclusie"</p>
<b>Betrokken partners</b>	Intersectorale actie met de werkgroep "Handleiding non-discriminatie"
<b>Inspanningsverbintenis</b>	<p>2021-2022: De 14 fiches zullen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- samen met de affiches ter beschikking gesteld worden aan alle bedrijven uit de sector (en zullen hen op eenvoudig verzoek bezorgd worden)</li> <li>- worden verwerkt in de website van mediarte</li> <li>- worden opgenomen in de maandelijkse e-nieuwsbrieven</li> </ul>

 <b>Actie 2: Overlegplatform mbt grensoverschrijdend gedrag en gendergelijkheid en ontwikkeling van gemeenschappelijke acties</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Grensoverschrijdend gedrag is ook binnen de audiovisuele, film en digitale sector niet onbekend. We stellen vast dat verschillende organisaties rond deze thematiek op hun eigen niveau, vanuit een eigen insteek en visie werken. We zijn ervan overtuigd dat we door kennisdeling en krachtenbundeling sterker voor de dag kunnen komen.</p> <p>mediarte wil hier graag, samen met de steun van De Genderkamer verandering in brengen. Om die reden werd een overlegplatform in het leven geroepen met alle organisaties die in de Vlaamse audiovisuele, film en digitale sector actief zijn en acties ondernemen om Grensoverschrijdend Gedrag tegen te gaan en ijveren voor meer gendergelijkheid in onze sector.</p> <p>Dit overlegplatform wordt opgevat als een kennisdelingsmoment waarin elke organisatie zijn acties kan delen om nadien te kijken in welke mate er synergieën kunnen opgezet worden.</p>
<b>Timing</b>	2021-2022
<b>Betrokken partners</b>	ABVV, ACLVB, Acteursgilde, ACV Puls, Adm. CJM, De Genderkamer, Flega, Kabinet Media, montage.be, Represent, SBC, Scenaristengilde, Unie van Regisseurs, VAF, VVJ, VOFTP, VOTF, VRT, wanda, WIFTM,...
<b>Inspanningsverbintenis</b>	<p>Overlegplatform dat 2 maal per jaar samenkomt</p> <p>Opstellen van een gemeenschappelijk gedragen actieplan (2021) en uitrollen van acties (2021-2022)</p>



### Actie 3: Creatie van content items (rolmodellen) mbt tewerkstelling van een divers personeelsbestand

#### Omschrijving

mediarte zal ter ondersteuning en inspiratie van werkgevers en hun medewerkers bij het inclusief werken een sensibiliseringscampagne opzetten. Deze campagne moet de aandacht trekken, doen nadenken en tot handeling aanzetten.

Deze campagne wordt opgebouwd rond een 4-tal portretten (2 per jaar) van medewerkers met bepaalde discriminatie-kenmerken en worden aangevuld met mogelijke overheidsmaatregelen om hierin te ondersteunen, bvb. Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) voor werknemers met een handicap en tools zoals aangereikt door ESF mbt 'Inclusieve ondernemingen'.

In de 360° aanpak die mediarte hanteert, wordt er gecommuniceerd via specifiek geselecteerde kanalen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van verschillende content-types, worden verschillende projecten of aandachtspunten door elkaar verweven én gekeken naar welke kanalen er door de doelgroep gebruikt worden. Hiervoor worden verschillende persona's uitgewerkt. Een persona is een archetype van een lid van een doelgroep, ofwel een karakterisering van een bepaald persoon.

mediarte gebruikt voor de verspreiding van relevante informatie verschillende informatiekkanalen. De meeste van deze kanalen hebben een permanent, duurzaam karakter (vb. mediarte website), andere zijn tijdelijk, gekoppeld aan een actie of event (vb. flyer, post op social media).

Het belangrijkste (eigen) kanaal dat gebruikt worden is de website van mediarte. Deze is de meest bezochte website voor audiovisuele professionals in België. mediarte waakt er dan ook zeer goed over dat de SEO zo geoptimaliseerd mogelijk is.

Tevens worden de kanalen van partnerorganisaties gebruikt als aggregator voor de content die binnen een project gegenereerd wordt. Door onze boodschap(en) over verschillende kanalen te versturen, versterken deze kanalen elkaar, wordt de inhoud ervan sterker belicht en is het effect groter dan de som van het effect van de aparte kanalen. Dit houdt in dat alle ondernomen acties elkaar aanvullen en in sommige aspecten ondersteunen, maar niettemin als op zichzelf staande onderdelen kunnen worden benaderd door het individu of de onderneming op zoek naar specifieke informatie.

Voor het delen van kennis is het vertrekpunt telkens Questions & Answers. We voegen waar mogelijk een persoonlijke toets toe in de



	<p>vorm van een interview of de concrete verwijzing naar een onderneming en verliezen daarbij het fun-part niet uit het oog.</p> <p>Afhankelijk van de hierboven vermelde kanalen worden verschillende content-types gebruikt: long- en shortreads op de website en in het magazine, speciaal ontwikkelde content voor social media, best practices, video-getuigenissen, live-infosessies,...</p> <p>De aandacht trekken, via gerichte kanalen en aangepaste content is één zaak, het is natuurlijk van cruciaal belang dat de aangeleverde informatie ook van een kwalitatief hoogstaand niveau is en dat de betrokkenen hier ook op kunnen vertrouwen. mediarte maakt zich sterk dat zij door permanente informatievergaring die beoogde kwaliteit kan bieden.</p>
<b>Timing</b>	2021-2022
<b>Betrokken partners</b>	Hoger Onderwijs
<b>Inspanningsverbintenis</b>	<p>2021-2022: Creatie 4 van portretten (2/jaar) van personen met 4 verschillende potentiële discriminatiekenmerken</p> <p>verspreid op website en magazine via e-brief en social media-kanalen van mediarte</p> <p>aangevuld met ondersteuningsmaatregelen die vanuit de overheid voorzien worden</p>


 <b>Actie 4: Promoten van jobplatform bij werkgevers en intermediaire organisaties</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Deze actie is een reactie op de informele wijze van recruterend die in onze sector gehanteerd wordt. De website van mediarte is de belangrijkste online-tool waar vacatures uit de audiovisuele, film en digitale sector geplaatst en geconsulteerd worden. mediarte zal de werkgevers die het platform nog niet gebruiken (en eerdere informele kanalen gebruiken) contacteren om ook deze vacatures op de site van mediarte te plaatsen. Op deze manier kunnen we het aanbod nog vergroten.</p> <p>Hiermee samenhangend zal mediarte haar jobplatform promoten via de communicatiekanalen die door de intermediaire organisaties (die zich richten naar de doelgroepen die uit de risico-analyse naar boven zullen komen) gebruikt worden.</p>
<b>Timing</b>	2021-2022

<b>Betrokken partners</b>	GRIP, kifkif, minderhedenforum & unia (join.be), rosa, vdab, wiftm, wanda, wheelit ...
<b>Inspanningsverbintenis</b>	2021-2022: Verspreiding van een promotietekst/advertorial via de betrokken partners en/of link naar de jobpagina's van de betrokkenen. Uitwerken van een meetsysteem om de doorverwijzing te monitoren (met terugkoppeling naar de betrokken partners)


 <b>Actie 5: Horizontale aandacht voor diversiteit in de beeldvorming die mediarte realiseert</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Bij de uitvoering van de acties in uitvoering van het Sectorconvenant zal mediarte er telkens over waken dat er voldoende aandacht is voor de verschillende bevolkingsgroepen die in onze sector (al dan niet) aan de slag zijn.</p> <p>Het gaat hem in eerste instantie over panelleden bij opleidingen/infossesies/debatten, en in tweede instantie over de representativiteit van bevolking op beeldmateriaal bij opleidingen en campagnes om op deze wijze zo breed mogelijk te communiceren naar bepaalde groepen.</p> <p>Er kan hierbij gerefereerd worden naar de volgende acties die opgenomen werden in het sectorconvenant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Startersgids</li> <li>- Best practices Stageplaatsen</li> <li>- Promotie van STEM: uitlichten van 3 STEM gerelateerde functies</li> <li>- Promoten en stimuleren gebruik van de Competentiescan: interviews &amp; content-items</li> <li>- Sensibiliseren mbt competentie-ontwikkeling: 5 content-items</li> <li>- Werkzoekenden ondersteunen bij het promoten van zichzelf (branding): 5 content-items</li> <li>- Sensibiliseringscampagne mbt werkbaar werk uitwerken en uitrollen</li> </ul> <p>Deze actie dwingt mediarte er toe om zeer bewust aandacht te hebben voor de beeldvorming.</p>
<b>Timing</b>	2021-2022
<b>Betrokken partners</b>	nvt
<b>Inspanningsverbintenis</b>	2021-2022: mediarte zal de beeldvorming in haar gebruikte beeldmateriaal, geïnterviewden, panelleden turven en waken over een

	goede verhouding die een weerspiegeling is van de maatschappij (en niet noodzakelijk van de sector).
--	--

## Uitvoering van een risico-analyse als naar aanloop naar de nulmeting

 <b>Actie 6: Uitvoering van een risico-analyse als aanloop naar de nulmeting</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Uitvoering van een bredere, diepere omgevingsanalyse om 1) een bredere context te schetsen, 2) achterliggende mechanismen te verkennen, 3) de nulmeting voor te bereiden en aan te vullen en 4) een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelgerichte acties inspelend op de sector. De sector baseert zich hierbij op de methodiek zoals aangereikt in het expertenrapport “het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P)” opgesteld op 30/10/2020 (zie p. 37 tem 43).</p> <p>De risico-analyse wordt als aanloop en ter voorbereiding van de, door de sector vooropgestelde, nulmeting doorgelopen. De sector kan hiervoor bronnen en een vragenschema raadplegen zoals meegegeven in het expertenrapport. De sector zal hierin begeleid worden vanuit de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.</p>
<b>Timing</b> <i>Wat stelt de sector voorop in 2021 en in 2022?</i>	2021
<b>Betrokken partners</b> <i>Welke partners worden betrokken bij deze actie?</i>	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’
<b>Resultaatsverbintenis</b>	De sector zal een risico-analyse uitvoeren en brengt hierover verslag uit ten aanzien van de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.


## Uitvoering nulmeting

 <b>Actie 7: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting</b>	
<b>Omschrijving</b>	De sector zal een sensibiliserende nulmeting uitvoeren aan de hand van een survey, waarbij er niet zal gepeild worden naar attitudes of perceptie of sociaal wenselijke antwoorden, maar naar objectieve kenmerken om op deze wijze de interne en externe validiteit van deze meting te vrijwaren.

	<p>De vooropgestelde alternatieve nulmeting is op maat van de sector en heeft een duidelijke focus op de toekomst zonder de actualiteit uit het oog te verliezen. Deze nulmeting heeft als opzet om te meten welke mogelijke discriminatiegronden er bij de studenten en alumni aanwezig zijn binnen de opleidingen die specifiek toeleiden naar de audiovisuele, film en digitale sector.</p> <p>De omgevingsanalyse opgenomen in het Sectorconvenant geeft duidelijk aan dat onze sector een hoogtechnologische en een duidelijke groeisector is. Hierdoor hebben we nood aan een instroom van hoger opgeleiden. Om die reden willen we een grotere instroom in onze sector genereren van 'divers' arbeidspotentieel. Dit lijkt de sociale partners enkel mogelijk door een grotere instroom te creëren in de opleidingen.</p> <p>Deze nulmeting willen de sociale partners ook aanpakken om de aandacht te vestigen op de problematiek van de gepercipieerde ongelijke vertegenwoordiging binnen ons personeelsbestand en samen met de scholen, die op vrijwillige basis kunnen instappen, hierrond te sensibiliseren en hieraan te verhelpen.</p> <p>In een eerste fase willen we met deze nulmeting meten over welke mogelijke discriminatiekenmerken eindejaarsstudenten en de alumni (3 tot 5 jaar, nader te bepalen) beschikken, van de opleidingen die specifiek toeleiden naar onze sector. In eerste instantie richten we ons op de artistieke-technische en journalistieke opleidingen maar deze kunnen in tweede instantie aangevuld worden met andere opleidingen. In deze fase zitten ook de contacten met de scholen vervat om dit een gemeenschappelijk en gedragen meting te maken. Op basis van een significante ondervertegenwoordiging van bepaalde doelgroepen zal er in overleg met de scholen een campagne besproken worden om deze doelgroepen meer te laten instromen in de betrokken opleidingen.</p> <p>In een tweede fase zal er bij deze respondentengroep bevestigd worden wat hun effectieve tewerkstelling is. De resultaten van de doelgroep met discriminatiekenmerken kunnen afgezet worden op zij die deze kenmerken niet hebben. Op basis van mogelijk significante verschillen van de tewerkstelling van de betrokken doelgroepen kunnen er acties ontwikkeld worden.</p> <p>Deze metingen kunnen relatief makkelijk herhaald worden en zullen in die zin ook voor andere scholen/sectoren inzetbaar zijn en mogelijk als pilootproject aanzien kunnen worden.</p>
--	---

	<p>Mits voldoende respondenten kunnen de resultaten per opleiding op geaggregeerd niveau aan de betrokken opleidingen ter beschikking gesteld worden.</p> <p>Voor de uitvoering van de survey baseert de sector zich op de methodiek zoals beschreven in het rapport “het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P.)” opgesteld op 30/10/2020, zie p. 23 tem 36. De sector volgt daarbij de kwaliteitscriteria, zoals beschreven op p. 19 – 21. De kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.</p> <p>De sector zal voor de uitvoering beroep doen op een externe dienstverlener.</p> <p>Na de uitvoering van de nulmeting, zal de sector de risico-analyse verder aanvullen. De risico-analyse is een dynamisch instrument en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de nulmeting (zie p. 40, 7.3.2). Dit laat tevens toe dat een bredere context voor de nulmeting geschetst kan worden.</p>
<b>Timing</b>	2022
<b>Betrokken partners</b>	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, hoger onderwijs, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’
<b>Resultaatsverbintenis</b>	De sector zal in 2022 een sensibiliserende nulmeting uitvoeren.


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


 <b>Actie 8: Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>De sector zal de resultaten van de risico-analyse en nulmeting bespreken met de sectorale sociale partners. De sector vertaalt deze resultaten naar passende en doelgerichte acties. Deze acties worden voorgesteld in een ontwerp van volwaardig actieplan.</p> <p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodologie en resultaten. De rapportering bevat enkel gegevens op geaggregeerd niveau. Dit wil zeggen dat de gegevens van de ondernemingen geanonimiseerd werden.</p>

	De sector zorgt ook voor een publieke rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de stuurgroep.
<b>Timing</b>	2021-2022
<b>Betrokken partners</b>	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'
<b>Inspanningsverbintenis</b>	De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.  De sector dient een rapportering van de nulmeting (risico-analyse en survey) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.


## Rode draden

---

 <p><b>Intersectorale toets</b></p> <p><i>Bv: wat is een intersectorale uitdaging op vlak van non-discriminatie en inclusie en hoe wordt dit in intersectorale acties / projecten vertaald?</i></p>	<p>De kracht van de intersectorale samenwerking schuilt hem voornamelijk in het bundelen van de krachten en het uitdragen van eenzelfde visie en praktijk. Concreet vertaalt dit zich in een:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- intersectorale campagne non-discriminatie</li> <li>- (alternatieve) nulmeting op basis van dezelfde parameters</li> </ul> <p>Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie</p>
--	--

 <p><b>Relancetoets</b></p> <p><i>Welk effect heeft corona op non-discriminatie en inclusie in de sector? Welke uitdagingen en opportuniteiten brengt dit met zich mee en hoe vertaalt men dit in concrete acties en projecten?</i></p>	<p>Onderzoek leert ons dat discriminatie op de arbeidsmarkt enkel toeneemt in tijden van minder arbeidsmarktkrapte. De audiovisuele, film en digitale sector staat gekend als een groeisector en in die zin is er van arbeidsmarktkrapte op niveau van jobs geen probleem, deze situeert zich eerder aan de kant van werknemers.</p> <p>De audiovisuele sector werd door de federale Minister van Werk erkend als een zwaar getroffen sector waardoor de werkgevers kunnen gebruik maken van tijdelijke werkloosheid wegens corona. Het betekent ook dat het rekruteringsbeleid op korte termijn grotendeels herleid zal worden tot een betrachting om te behouden wat er is dan naar een uitbreiding of groei te gaan.</p> <p>De impact van corona en de eerste lockdown zijn duidelijk af te lezen uit de RSZ-cijfers. We zien in het Vlaams Gewest een daling van 25% van het arbeidsvolume.</p> <p>Op niveau van <b>verhouding man-vrouw</b> zien we niet echt grote verschillen. De verhoudingen in de audiovisuele sector in het</p>
--	--

	<p>tweede kwartaal van 2020 liggen op 59,7 % mannen en 40,3% vrouwen. In het vierde kwartaal van 2019 was dit respectievelijk 59,2% en 40,8%. Er is dus een klein verschil in de verhoudingen, maar dermate klein dat we dat moeilijk met enige zekerheid aan de lockdown kunnen toewijzen. De grootorde van deze schommelingen zien we ook terug in voorgaande jaargangen. Deze verhoudingen zijn op basis van VTE's. In PC303.01 zien we een drastisch andere verhouding: 48,6% mannen en 51,4% vrouwen. (2020 Q2) Deze verhouding ligt in de lijn van voorgaande jaren rekening houdende met de grote schommelingen qua tewerkstelling die PsC 303.01 typeert. De grootste focus binnen de acties ligt hem hier in de aandacht voor gendergelijkheid en inclusie (zie Actie 2.)</p> <p>De impact van de 1ste lockdown is vrij wel gelijk voelbaar over alle <b>leeftijdsklasse's</b> heen met een verminderde impact naarmate de verhoging in leeftijd. Enkel de &lt;25 jarigen kennen een zwaardere daling. De daling in arbeidsvolume per leeftijdsklasse ziet er als volgt uit: (op basis van VTE's tussen 2019 Q4 en 2020 Q2). &lt;25: -35,7%, 25-39: -29,9%, 40-49: -28%, 50-64: -26,2%, 65+: verwaarloosbaar. De gepaste aandacht mbt instroom werd vertaald in de Actie 4.</p> <p>Het is dus met name in het segment van de jongeren dat er zich een probleem manifesteert. Het is echter deze groep die de toekomst zal moeten vorm geven en een doelgroep van wie het 'content'-consumptie zeer nauw in het oog moet gehouden worden en waar huidige producenten zich moeten op toeleggen. Het feit dat deze leeftijdsgroep het grootste slachtoffer is van corona impacteert mogelijk ook de vernieuwing in de sector.</p>
--	---

 <p><b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b></p>	<p>Om de maatschappelijke uitdaging van non-discriminatie en inclusie aan te gaan rekent mediarte op partnerschappen met oa vdab (uitbreiding van actieradius van potentiële medewerkers), vrt diversiteit (de VRT besteedt bijzondere aandacht aan: gender, afkomst, leeftijd, handicap, seksuele identiteit en armoede) en het hoger onderwijs.</p>
--	---



### Competentie- en loopbaangericht werken

Om inclusie in de audiovisuele sector effectief aan te pakken en voor de noodzakelijke competentie-basis te zorgen ter ondersteuning van onze steeds groeiende sector zijn dit de belangrijkste uitdagingen:

Op basis van de risico-analyse en de nulmeting zal duidelijk worden op welke doelgroepen, die verhoudingsgewijs te weinig in onze opleidingen aanwezig zijn (om te kunnen instromen in de sector), er extra moet ingezet worden (bvb. jongeren van allochtone afkomst of met een handicap) om hen toe te leiden naar sectorspecifieke opleidingen om hen de nodige competenties te laten ontwikkelen om in onze sector aan de slag te gaan. Het is ook duidelijk dat deze jongeren veelal een duidelijke kennis ontbreken van onze sector, de hoeveelheid van verschillende functies en het bestaande carrièrepad.

Om de inclusie te verhogen zal er ingezet worden op een aangepast rekruterings-, retentie- en competentie bevorderend beleid voor minderheidsgroepen en competentie-ontwikkeling van ondernemers om hier mee aan de slag te gaan (zoals omschrijven in bovenstaande acties en in het sectorconvenant).

---



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

### **Beëindiging**

- Het addendum ‘non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar en kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het addendum ‘non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant ‘non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het addendum ‘non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het addendum ‘non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

### **Wijzigbaarheid**

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

### **Evaluatie**

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

### **Controle en toezicht**

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

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

Namens de Vlaamse Regering,

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

Hilde CREVITS

Namens de sociale partners van de sector Audiovisuele sector (PC 227) en de sector voor de Filmproductie (PSC 303.01),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Kathleen Mertens, vertegenwoordiger VOFTP;

Mevrouw Patrice Peeters, vertegenwoordiger VOTF;

De heer Koen Dries, vertegenwoordiger FEBELAV;

De heer Patrick Marck, vertegenwoordiger FEWEB;

De heer Nino Lombardo, vergenwoordiger VOFTP

**met als vertegenwoordigers voor de werknemers:**

De heer Jan Meeuwens vertegenwoordiger BBTK;

De heer Tijs Hostyn, vertegenwoordiger ACV Puls;

De heer Johan Vandycke, vertegenwoordiger ACLVB