

Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van de Papier- en kartonverwerkende nijverheid (PC 136 en PC 222)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN sector Papier- en Kartonverwerkende Nijverheid,

met als vertegenwoordiger voor de werkgevers:

- Mevrouw Lieve Vanlierde, Secretaris-Generaal Federatie der Papier- en kartonbewerkende bedrijven;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Frank Borloo, Regionaal secretaris ACV-Bouw-Industrie-Energie;
- De heer Erik Decoo, Nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB;
- De heer Dries Vreven, Secretaris ABVV-Algemene Centrale;

hierna “de sector” genoemd,

Wordt overeengekomen wat volgt:

Verbindenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **85.000,00 EUR** uit te betalen aan het **Fonds voor Bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking, Marsveldplein 2, te 1050 Brussel (ondernemingsnummer: 0457.480.407 - bankrekeningnummer: BE57 7320 1149 2935)** ter financiering van acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie.

Artikel 2. De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbindenissen en resultaatverbindenissen. 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 resultaatverbindenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatverbindenis per actie is behaald. Als een verbindenis niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatverbindenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel Besluit houdende toekenning van een projectsubsidie aan het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de papier- en kartonbewerking 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 papier- en karton bewerkende sector.

Verbindenissen van de sector

Artikel 3. De papier-en kartonbewerkende 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 een monitoringsproces:
 - o Uitvoering van een risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting;
 - o Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting;
 - o Interne sectorale dialoog over de risicoanalyse 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 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 risicoanalyse**. De risicoanalyse 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 risicoanalyses 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 werkingsmiddelen 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(sen);
- 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

In de sector zijn de kansengroepen goed vertegenwoordigd. Er zijn heel wat kortgeschoolden en oudere werknemers tewerkgesteld. We blijven uiteraard investeren in opleiding en acties voor oudere werknemers en laaggeschoolden (bv. promotie van cao 104, slaapschool, opleidingsaanbod, werkbaarheid). Binnen dit convenant willen we ook acties opzetten om de kansen van mensen met een arbeidshandicap te verhogen op de arbeidsmarkt (bv. GIBO van VDAB). Daarnaast hopen we meer vrouwen aan te spreken binnen de sector. We zullen hiertoe acties opzetten vanuit o.a. het STEM platform (bv. VRT beroepensfilmpjes rond vrouwelijke STEM profielen). Ook de anderstalige kansengroep willen we meer aanspreken. We willen bedrijven de weg blijven wijzen naar taalondersteuning (zoals Nederlands op de Werkvloer van VDAB) voor anderstalige nieuwkomers, alsook blijven inzetten op instroomprojecten met De Werkplekarchitecten en VDAB om anderstalige werkzoekenden meer te betrekken.

In het algemeen willen we in de sector meer aandacht besteden aan een duurzaam HR- en diversiteitsbeleid en de antidiscriminatie-wetgeving. Onze sectorale cao rond non-discriminatie zal ruim worden gecommuniceerd. Vorige convenantperiode hebben we, tezamen met 20 andere sectoren, een non-discriminatie handleiding ontwikkeld. Om deze handleiding levendig te houden, blijven we inzetten om dit ruim kenbaar te maken bij onze bedrijven. Naast deze handleiding, zullen we intersectoraal inzetten op bijkomende acties. Tot slot staan we intersectoraal open om nog meer andere sectoren te betrekken bij dit initiatief.

Acties

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

 Actie 1: Deelname aan ESF oproep 500 Inclusief Ondernemen	
Omschrijving	<ul style="list-style-type: none"> PaperPackSkills zal als partner deelnemen aan de ESF oproep 500 "Schakels naar inclusief ondernemen", waarvan I-Diverso promotor is. Deze oproep heeft als doel om ondernemingen en werkvloeren in Vlaanderen bewust te maken van de mogelijkheden van alle talenten op de arbeidsmarkt. I-Diverso is een opleidingspartner die zich richt op de begeleiding van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt. Op basis van deze oproep zouden ondernemingen aan de hand van een modulair stappenplan verbeteracties rond inclusief ondernemen kunnen opzetten. Deze acties kunnen zich richten op werving & selectie, onboarding, retentie, en doorgroei. I-Diverso heeft als eerste stap in dit ESF project een digitale startscan ontwikkeld om in kaart te brengen welke stappen de onderneming reeds zette op vlak van HR en Inclusief Ondernemen. Op basis van dit resultaat zal I-Diverso in gesprek gaan met de onderneming en bekijken waar het bedrijf in kwestie ondersteuning nodig heeft (vb. inclusief wervings- en rekruteringsbeleid, inclusief jobdesign, of jobcarving). Vervolgens zal I-Diverso het bedrijf begeleiden in het daadwerkelijk uitvoeren van acties om te groeien als inclusieve onderneming. PaperPackSkills zal de digitale startscan van I-Diverso actief promoten binnen de sector door middel van LinkedIn, nieuwsbrief, mailing, website, bedrijfsbezoeken en de sociale partners. Daarnaast zullen we the good practices van bedrijven die het project hebben doorlopen in de kijker zetten via onze kanalen. Indien ondernemingen binnen de sector in gesprek wensen te gaan met I-Diverso zullen we het contact tussen beide partijen mee faciliteren. PaperPackSkills zal nazorg leveren aan de bedrijven die het project hebben doorlopen door feedback te bevragen en bijkomende ondersteuning te bieden vanuit het opleidingsaanbod van PaperPackSkills.
Timing	Deze actie situeert zich in 2021-2022.
Betrokken partners	I-Diverso, ESF.
Inspanningsverbintenis	PaperPackSkills wil minimum 5 bedrijven wegwijs maken in inclusief ondernemen gedurende de convenantperiode van 2021-2022. Aangezien dit thema momenteel nog onbekend is binnen de sector en we uit ervaring weten dat dit soort initiatieven tijd vergen, lijkt dit ons een ambitieus en realistisch streefcijfer. We mikken op minimum 2 bedrijven in 2021 en 3 bedrijven in 2022.



Actie 2: Instroom versterken in samenwerking met VDAB


Omschrijving	<ul style="list-style-type: none">• PaperPackSkills zal promotie maken voor het GIBO contract van VDAB. Via een GIBO kan de werkgever samen met VDAB een werkzoekende met een arbeidshandicap opleiden op de werkvloer.• PaperPackSkills zal ook promotie voeren voor initiatieven van VDAB die focussen op werkzoekenden, anderstaligen, kortgeschoolden en oudere werknemers.• De sector zal mogelijkheden onderzoeken in samenwerking met de VDAB om werkzoekenden op te leiden tot vb. productieoperator, techniker of een grafische functie (stanser, vouwplakker, drukker) om zo de instroom in onze sector te vergroten.
Timing	Deze actie situeert zich in 2021-2022.
Betrokken partners	VDAB.
Inspanningsverbintenis	<p>PaperPackSkills zal in 2021 met VDAB onderzoeken hoe we samen werkzoekenden kunnen opleiden en betrekken in onze sector. Daarnaast zullen we in 2021 promotie voeren voor de initiatieven van VDAB via LinkedIn, de nieuwsbrief, e-mailingen, website en bedrijfsbezoeken.</p> <p>In 2022 hopen we verder te zetten met een traject voor werkzoekenden en promotie te voeren voor de initiatieven van VDAB, met een focus op werkzoekenden met een arbeidshandicap.</p>




Actie 3: Laagdrempelig opleidingsaanbod taalopleidingen

Omschrijving	<ul style="list-style-type: none">• We krijgen bij bedrijfsbezoeken vaak te horen dat voldoende kennis van de Nederlandse taal onontbeerlijk is op de werkvloer. Voor de uitvoering van de job en de veiligheid is dit belangrijk. Het wordt vaak aangegeven als reden waarom een tewerkstelling van een anderstalige werknemer geen succes is geworden. Daarom vinden we het belangrijk om bedrijven te informeren en de weg te wijzen naar taalondersteuning. Het kan hen helpen om werknemers die ze anders zouden afwijzen, toch een kans te bieden in hun bedrijf. Zo zullen we taalopleidingen en taal coaching blijven promoten en subsidiëren. Taal coaching kan op maat aan de machine geboden worden. Ook kan bijvoorbeeld een tolk worden ingeschakeld voor anderstaligen in een bepaalde opleiding.• Naargelang de noden en acties die voortvloeien vanuit de ESF oproep 500 Inclusief ondernemen, zullen we het opleidingsaanbod verder aanpassen in functie van inclusie op de werkvloer.
Timing	Deze actie situeert zich in 2021-2022.


Betrokken partners	Opleidingsaanbieders, I-Diverso.
Inspanningsverbintenis	In 2021 zal PaperPackSkills verder promotie voeren van de mogelijkheden om op een laagdrempelige manier taal coaching en taalopleiding te organiseren en te volgen op de werkvloer. We hopen in 2021 minimum 8 werknemers een ondersteuning te bieden in taalcoaching. In 2022 hopen we minimum 10 werknemers te versterken in hun taalkennis.

 Actie 4: Oudere werknemers ondersteunen	
Omschrijving	<ul style="list-style-type: none"> • De sector blijft de cao 104 ondersteunen met werkgelegenheidsplannen. • De sector blijft slaaptraining subsidiëren in het opleidingsaanbod voor oudere werknemers en werknemers die in shiften werken.
Timing	Deze actie situeert zich in 2021-2022.
Betrokken partners	Opleidingsaanbieders.
Inspanningsverbintenis	In 2021 zal de sector anonieme werkgelegenheidsplannen op de nieuwe website verzamelen, ter voorbeeld voor bedrijven om mee aan de slag te gaan. Ook zal de sector promotie maken voor de slaaptrainingen. In 2022 zal de sector onderzoeken welke verdere acties ze nog kan nemen om oudere werknemers in de sector extra te ondersteunen. De resultaten van het ESF-project van I-Diverso kunnen hier misschien in bijdragen of richtinggevend zijn.

 Actie 5: Tewerkstellings- en activeringsmaatregelen	
Omschrijving	<ul style="list-style-type: none"> • De sector wil bedrijven informeren over de vele ondersteuningsmaatregelen die er reeds zijn, vb. VOP-premie voor werknemers met een arbeidshandicap, Nederlands op de Werkvloer van VDAB, de ondersteuning van de Werkplekarchitecten (zie Sectorconvenant), De sector ziet hierin voor zichzelf in de eerste plaats een doorverwijsfunctie. A.d.h.v. het project inclusief ondernemen gaan we hier ook echt mee aan de slag met deelnemende bedrijven. • Daarnaast zullen we verschillende informatie en tools tot bij onze ondernemingen brengen door deze te verspreiden via onze verschillende kanalen (website, nieuwsbrief, e-mails, ...). Voorbeelden van informatietools zijn: e-div van Unia, tools van POM Limburg die werknemers en werkgevers doen stilstaan bij de (on)bewuste vooroordelen die nog steeds op de werkvloer kunnen bestaan, de tools van de website werkenaangeletterdheid.be, de website vreemdevragen.be,
Timing	Deze actie situeert zich in 2021-2022.

Betrokken partners	Vlaamse Overheid, VDAB, Unia, POM Limburg, De Werkplekarchitecten, Opleidingsaanbieders, de website/partners van Vreemde Vragen.
Inspanningsverbintenis	De sector zal in 2021 en 2022 de tewerkstellings- en activeringsmaatregelen van de verschillende partners blijven opvolgen en deze verspreiden via de nieuwsbrief, de website, mailingen en tijdens bedrijfsbezoeken.


 Actie 6: Informeren en promoten van de intersectorale handleiding non-discriminatie	
Omschrijving	<ul style="list-style-type: none"> • 21 sectoren hebben in het kader van het vorige Sectorconvenant de handen in elkaar geslagen om een 'Intersectorale handleiding non-discriminatie' te ontwikkelen. Het belangrijkste nu is deze handleiding bij de bedrijven te krijgen. Via alle deelnemende sectoren is de handleiding reeds ruim beschikbaar, online en in brochurevorm. Maar de brochure blijkt nog steeds onvoldoende gekend bij onze bedrijven. Daarom willen we enkele intersectorale infosessies voor bedrijven organiseren, waar we samen de 'intersectorale handleiding non-discriminatie' nog ruimer kenbaar zullen maken. Zo willen we tijdens deze infosessies, op een ludieke manier, via sketches en bedrijfstheater, werkgevers en hun medewerkers sensibiliseren en informeren over de vele bewuste en onbewuste vormen van discriminatie. Academici kunnen studie- en cijfermateriaal voorstellen, maar we willen ook bedrijven laten getuigen hoe zij non-discriminatie in de praktijk brengen in hun bedrijf. • Via de brochure ondersteunen we bedrijven ook in het concreet uitwerken van een bedrijfseigen non-discriminatie aanpak. • Verder nemen we ook contact op met sectoren die (nog) niet deelnamen aan dit initiatief, om te kijken of en hoe zij nu of in de toekomst wel willen of kunnen deelnemen aan dit intersectoraal project. • Graag willen we met deze werkgroep input leveren aan de intersectorale adviseur.
Timing	Deze actie situeert zich in 2021-2022.
Betrokken partners	Betrokken sectoren, bedrijven, intersectorale adviseur.
Inspanningsverbintenis	We mikken op een deelname van minimum 2 bedrijven aan de intersectorale infosessie in 2021 en een deelname van 3 bedrijven in 2022.


 Actie 7: Bedrijven sensibiliseren om een non-discriminatiebeleid te voeren	
Omschrijving	Wij willen bedrijven bewust maken van de verschillende vormen van discriminatie die er kunnen plaatsvinden op de werkvloer via een sensibiliseringscampagne. In 2021 zetten we een gemeenschappelijke

intersectorale campagne op poten, zodat er eenvormig over de verschillende deelnemende sectoren heen gecommuniceerd kan worden. De materialen en kanalen die elke sector zal gebruiken, kunnen verschillen. Er zijn al enkele zaken waar we nu d.m.v. intersectorale brainstormen aan denken om gemeenschappelijk te ontwikkelen:


- 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 op de werkvloer. De bedoeling is dat werkgevers gaan nadenken over de impact en de link leggen met het non-discriminatiebeleid (of ontbreken ervan) binnen hun eigen onderneming.
- 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 ...).
- Onder de vorm van de verspreiding van 'een tip van de maand' willen we 14 topics ontwikkelen om bedrijven (en hun HR-beleid) te overtuigen en hen op weg te helpen bij het voeren van een preventiebeleid "non-discriminatie". 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.
- 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 het bedrijf (tips, bewustzijn,...).
- Om het thema non-discriminatie onder de aandacht te brengen bij de bedrijven willen we intersectoraal "de dag van inclusie" organiseren. Bedrijven kunnen 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. Op deze manier hopen we als sector ondernemingen met elkaar in contact te brengen en het leren van elkaar rond dit thema te stimuleren.

Timing	<ul style="list-style-type: none"> • 2021: 3 teasers ontwikkelen en verspreiden. • Najaar 2021: Organisatie “Dag van inclusie”. • 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. • 2021-2022: postercampagne met 3 posters/jaar.
Betrokken partners	Intersectorale samenwerking met de werkgroep “Handleiding non-discriminatie”, betrokken bedrijven.
Resultaatsverbintenis	<ul style="list-style-type: none"> • 2021-2022: De 14 topics in de vorm van ‘tip van de maand’ zullen verspreid worden naar alle bedrijven uit de sector via nieuwsbrief, mailing, LinkedIn en website. • 2021: We streven naar de deelname van minimum 2 bedrijven uit de sector aan ‘de dag van inclusie’.


 Actie 8: Informeren en promoten van de cao non-discriminatiecode	
Omschrijving	<ul style="list-style-type: none"> • De sector heeft op sectoraal niveau een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) m.b.t. de invoering van een sectorale non-discriminatiecode opgesteld en dit werd reeds ondertekend. De sector blijft bedrijven aanmoedigen om werk te maken van een non-discriminatiecode/verklaring op bedrijfsniveau en om de non-discriminatiecode te vertalen naar de arbeidsreglementen, vacatures, selectieprocedure,
Timing	Deze actie situeert zich in 2021-2022.
Betrokken partners	Sociale partners.
Resultaatsverbintenis	<p>PaperPackSkills zal in totaal 30 willekeurige bedrijven (15 in 2021 en 15 in 2022) binnen de sector onderzoeken op de aanwezigheid van een non-discriminatiecode (vb. via hun website, via telefonisch contact of via bedrijfsbezoeken) en bedrijven contacteren waar de non-discriminatiecode niet aanwezig is. Min. 5 bedrijven uit de bovenstaande selectie die niet over een non-discriminatiecode beschikken, zullen we advies verlenen over hoe ze een non-discriminatiecode kunnen integreren.</p> <p>2021: 15 bedrijven worden onderzocht op de aanwezigheid van een non-discriminatiecode.</p> <p>2022: 15 bedrijven worden onderzocht op de aanwezigheid van een non-discriminatiecode.</p>

 Actie 9: Cijfers en tips opvragen en verspreiden	
Omschrijving	<ul style="list-style-type: none"> • PaperPackSkills zal in de loop van 2021-2022 Unia vragen om een nieuw onderzoek te voeren naar cijfers en tips voor onze sector. De resultaten van dit onderzoek zullen we verspreiden via onze kanalen (website, ...). • We zullen ook tips en advies vragen aan de intersectorale adviseur van het departement WSE voor onze sector. Afhankelijk

	van het advies, zullen we hier een nieuwe actie aan koppelen of deze informatie verspreiden naar onze ondernemingen.
Timing	Deze actie situeert zich in 2021-2022.
Betrokken partners	Unia, intersectorale adviseur WSE.
Inspanningsverbintenis	PaperPackSkills zal in de loop van 2021-2022 cijfers en tips verzamelen bij verschillende actoren. De bekomen informatie zullen we nadien verspreiden via nieuwsbrief, website en LinkedIn.

 Actie 10: Tips en informatie verspreiden rond het vermijden van discriminatie	
Omschrijving	<ul style="list-style-type: none"> De sector vindt het belangrijk dat de bedrijven een divers personeelsbestand hebben. De sector wil dat de bedrijven zich bewust zijn van onbedoelde discriminatie bij instroom, doorstroom en uitstroom. De sector wil bedrijven sensibiliseren en ondersteunen om waakzaam te zijn voor discriminatie. De sector blijft informatie en tips verspreiden rond het vermijden van discriminatie. Hoe vermijd je bijvoorbeeld discriminerende vragen tijdens een rekruteringsgesprek? Wat met discriminatie op de werkvloer?, Wat is discriminatie exact?,
Timing	Deze actie situeert zich in 2021-2022.
Betrokken partners	o.a. Atlas (integratie & inburgering Antwerpen), Unia,
Inspanningsverbintenis	We zullen minstens 3 nieuwsbrieven per jaar verspreiden met tips en informatie rond het vermijden van discriminatie.

Uitvoering risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting

 Actie: Uitvoering van een risicoanalyse als aanloop naar de nulmeting	
Omschrijving	<p>Uitvoering van een bredere, diepere omgevingsanalyse om 1) een bredere context te schetsen, 2) achterliggende mechanismen te verkennen, 3) de nulmeting (zijnde de correspondentietest) 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 hiervoor op de methodiek zoals aangereikt in het experten 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. 37 tem 43).</p> <p>De risicoanalyse wordt als aanloop en ter voorbereiding van de nulmeting doorgelopen. De sector kan hiervoor bronnen en een vragenschema raadplegen zoals meegegeven in het experten rapport. De sector zal hierin begeleid worden vanuit de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.</p>


Timing	2021.
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
Inspanningsverbintenis	De sector brengt eind 2021 of begin 2022 een kort verslag over de risicoanalyse uit ten aanzien van de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.

Uitvoering nulmeting




 Actie: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting	
Omschrijving	<p>Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting aan de hand van een correspondentietest.</p> <p>Voor de uitvoering van de correspondentietest 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. De uitvoering gebeurt in afstemming met een begeleidingsgroep die het ganse monitoringsproces zal begeleiden.</p> <p>Voorafgaand aan de start van de nulmeting, zal de begeleidingsgroep een advies verlenen met betrekking tot de te testen discriminatiegronden en of en met welke sectoren een clustering aangewezen kan zijn.</p> <p>De sector maakt voor de aanstelling van een externe dienstverlener gebruik van de raamovereenkomst die door de overheid geboden wordt. Indien de dienstverleners uit deze raamovereenkomst niet beantwoorden aan de noden van onze sector, zullen we zelf een externe dienstverlener aanstellen.</p> <p>Na de uitvoering van de correspondentietest, kan/zal de sector de risicoanalyse verder aanvullen. De risicoanalyse 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>
Timing	De sector kiest voor een timing op maat i.v.m. de nulmeting, met uitvoering van de nulmeting in 2022. De motivering hieromtrent is dat we de risicoanalyse grondig willen doen in 2021 en tijd willen nemen om uit te zoeken hoe we deze opgelegde doelstelling het best verwezenlijken.

Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
Inspanningsverbintenis	De sector onderneemt een nulmeting. De sector volgt de methodiek, kwaliteitscriteria en afspraken uit de begeleidingsgroep op.

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

 Actie: Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan	
Omschrijving	<p>De sector zal de resultaten van de risicoanalyse 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> <p>De sector dient een rapportering van de resultaten van de nulmeting en een ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p> <p>De sector zorgt ook voor een publieke rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de begeleidingsgroep.</p>
Timing	Vanaf 2e helft 2022.
Betrokken partners	Sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
Inspanningsverbintenis	<p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.</p> <p>De sector dient een rapportering van de nulmeting (risicoanalyse en correspondentietest) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p>

Rode draden

 <p>Intersectorale toets</p>	<ul style="list-style-type: none">• PaperPackSkills maakt deel uit van een intersectorale werkgroep rond diversiteit en non-discriminatie. Samen met 20 andere sectoren worden hier de krachten gebundeld en zetten we ons in voor non-discriminatie en schakelen we via een preventieve en ondersteunende aanpak een versnelling hoger in het bestrijden van discriminatie. Intersectoraal bouwen we expertise op en een aanpak met betrekking tot een non-discriminatiebeleid. Binnen deze werkgroep hebben we o.a. de Handleiding Diversiteit en Non-discriminatie ontwikkeld. Er staan o.a. nog events op de agenda waarbij de handleiding gepromoot zal worden en rollenspelen rond discriminatie aan bod zullen komen ter inspiratie voor de werkgevers. Vanuit deze werkgroep zullen we ook input leveren aan de Intersectorale adviseur.
 <p>Relancetoets</p>	<ul style="list-style-type: none">• In crisistijden kunnen thema's zoals non-discriminatie en inclusie op de achtergrond geraken voor sommige bedrijven (bv. voor de ontwikkeling van een non-discriminatiecode). Het zou een algemene waarde moeten worden op de werkvloer om hiermee aan de slag te gaan. Het thema zit al in fase van bewustwording, maar maakt vaak nog geen onderdeel uit van het beleid. Het feit dat je zo'n thema moet laten deel uitmaken van je beleid kost tijd en werk, wat maakt dat dit minder aandacht kan krijgen in tijden van crisis.
 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<ul style="list-style-type: none">• De sector zal deelnemen als partner aan de ESF Oproep 500 Inclusief Ondernemen met I-Diverso als promotor. I-Diverso is een opleidingspartner die zich richt op de begeleiding van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt.• De sector zal samenwerken met VDAB rond instroomprojecten en tewerkstellings- en activeringsmaatregelen.• De sector zal samenwerken met verschillende opleidingspartners, Unia, POM Limburg, De Werkplekarchitecten, de Vlaamse Overheid, de intersectorale werkgroep van sectorfondsen, de intersectorale adviseur van WSE, ... om de verschillende acties in dit addendum te verwezenlijken.• De sector zal de risicoanalyse en de nulmeting uitvoeren in samenspraak met de sociale partners van de papier- en kartonbewerkende sector.



Competentie- en loopbaangericht werken

- We blijven taal coaching en Nederlands op de werkvloer subsidiëren, zodat taalachterstand geen drempel kan vormen voor een goede tewerkstelling van een anderstalige werknemer.
- De sector zal tips blijven verspreiden om vacatures op te stellen in termen van competenties (i.p.v. diploma's) via de verschillende kanalen en bedrijfsbezoeken. De sector blijft ook promotie maken voor partners en campagnes die werken rond geletterdheid, competentie, talent- en loopbaan denken.
- PaperPackSkills zal tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen zoals IBO en GIBO van VDAB blijven promoten.

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 bijstellingen 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 aangegane 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 waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

Namens de sociale partners van de sector van de Papier- en Kartonverwerkende Nijverheid,
met als vertegenwoordiger voor de werkgevers:

Mevrouw Lieve VANLIERDE,
Secretaris-Generaal Federatie der Papier- en kartonbewerkende bedrijven

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Frank BORLOO,
Regionaal secretaris ACV-Bouw-Industrie-Energie

De heer Erik DECOO,
Nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB

De heer Dries VREVEN,
Secretaris ABVV-Algemene Centrale,