

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Kappers, Fitness en Schoonheidszorgen (PC 314)

Tussen de **VLAAMSE REGERING**,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de **SOCIALE PARTNERS** van de sector Kappers, Fitness en Schoonheidszorgen,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Charles-Antoine Huybrechts, Voorzitter UBK/UCB VZW (Febelhair);
- De heer Eric Vandabeele, (Voorzitter Fitness.be) Ondervoorzitter FBZ PC314;
- De heer Albert Zweers, Voorzitter Besko;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Werner Van Heetvelde (ABVV) Voorzitter FBZ PC314;
- De heer Luca Baldan, Federaal Secretaris ACV;
- De heer Eric Decoo, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke 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 voorliggend addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale toelage van **85.000,00 euro** uit te betalen aan **het Fonds voor Bestaanszekerheid voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, Martelaarslaan 21 bus 501 te 9000 Gent (ondernemingsnummer: 0446.304.027 - bankrekeningnummer: BE63 0682 2483 4408)** voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

Artikel 2. De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

Artikel 3. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

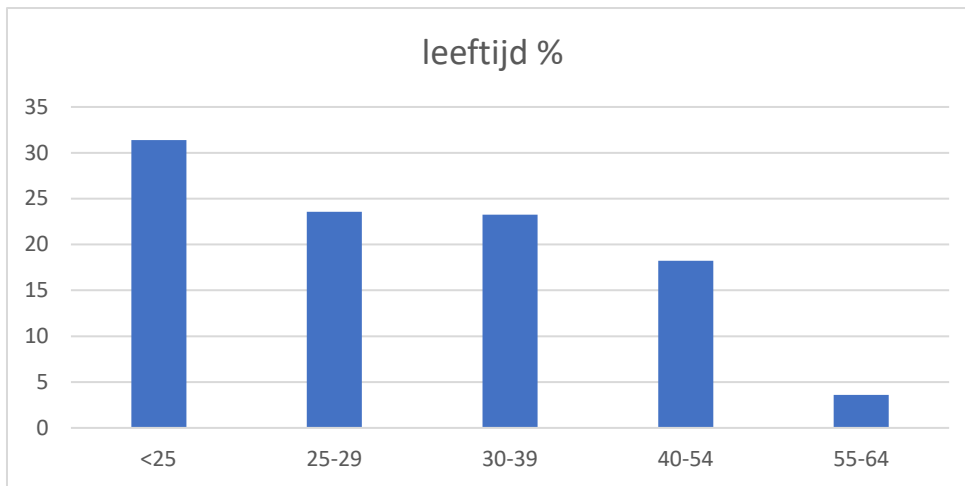
Verbintenissen van de sector

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

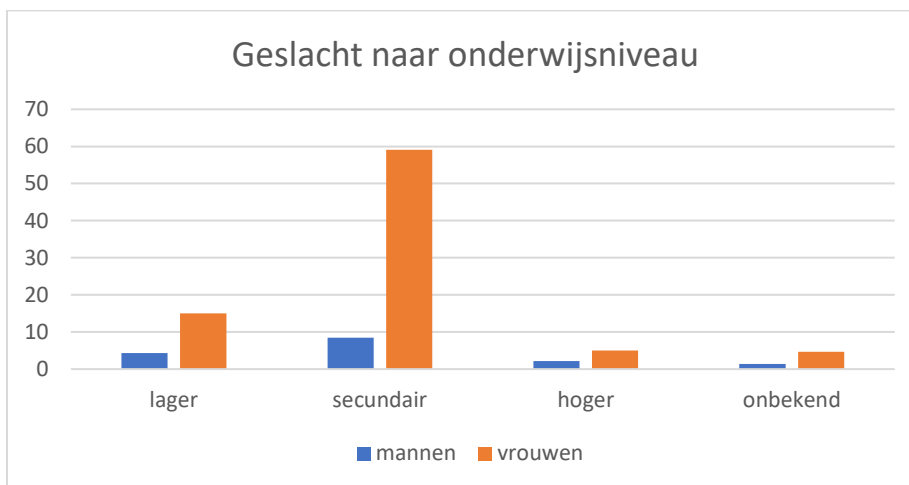
ANALYSE EN STRATEGIE

Diversiteit binnen de sector in cijfers:

- **Leeftijd:** Het PC314 kent een jonge werknemers populatie. Meer dan 50% van de werknemers is jonger dan 30 jaar. Ondervertegenwoordiging van 55+



- **Geslacht:** Sterke vertegenwoordiging van vrouwelijk werknemers. Verhouding 80% vrouwen 20% mannen. Stereotype studiekeuze naar geslacht binnen het onderwijs. De fitness sector is hierin afwijkend met een +/- 50/50 verhouding man-vrouw
- **Scholingsgraad:** Een aanzienlijk deel (73%) van de werknemers van het PC314 heeft een diploma van het hoger middelbaar onderwijs behaald. 19% van de werknemers is kortgeschoold en 8% heeft een diploma hoger onderwijs.



- **Herkomst:** In het paritair comité 314 zijn meer werknemers met origine in het Nabije/Midden-Oosten of een ander Aziatisch land dan in de totale loontrekkende populatie.
- **Arbeidshandicap:** VOP kent een bovengemiddelde ingang als instrument binnen de sector.

Methodologie nulmeting NDI:

Voor de nulmeting werd door de sector als methodologie gekozen voor diepte-interviews in combinatie met een vignettenstudie. Uit de sectorale risicoanalyse werden leeftijd en geslacht weerhouden als mogelijke discriminatie gronden. De diepte-interviews in combinatie met de vignetten hadden tot doel het achterhalen van eventuele discriminatiemechanismen en het beter begrijpen waarom deze mechanismen zouden kunnen spelen binnen de sector. Aan de respondenten werd gevraagd om een serie beoordelingen te maken, gebaseerd op een set fictieve beschrijvingen (vignetten). Deze vignetten bestonden uit een tabelmatige samenvatting van de kandidaat werknemers, waarbij de drie karakteristieken van de kandidaat (vignetfactoren)

systematisch variëerden. De drie karakteristieken die opgenomen werden in de vignetten waren: geslacht (met inbegrip van geslacht X), leeftijd en relevante werkervaring.

Resultaten nulmeting NDI:

De sector discrimineert niet op de factoren geslacht en leeftijd wanneer ze werden gevraagd naar 'wat zoek je in een nieuwe medewerker'. Technische en sociale vaardigheden, motivatie en een 'klik' voelen zijn de belangrijkste parameters waar de respondenten naar kijken.

Wel maken de respondenten een aantal assumpties bij een bepaald geslacht of leeftijd. In de sector circuleren een aantal vooroordelen aangaande deze discriminatiegronden, maar leeftijd en geslacht spelen enkel mee in de keuze wanneer de respondenten over meerdere geschikte kandidaten zouden beschikken (wat vaak niet het geval is).

Toch zijn deze vooroordelen vaak niet doorslaggevend (zelfs al hebben de respondenten de keuze uit verschillende geschikte kandidaten). De keuze wordt met name bepaald door hoe de respondenten hun team willen samenstellen, de technische en sociale vaardigheden van de kandidaat en de doelgroep van klanten die men wil bereiken.

Strategie

De sector wil naar aanleiding van de resultaten van de nulmeting inzetten op volgende thematieken:

Inclusie

Rekrutering van nieuw personeel via sociale mediakanalen met een open vizier.

De inclusieve ondernemer: Is zich bewust van de diversiteit in de samenleving, heeft een open vizier op de wereld en beschouwt een divers cliënteel als een opportuniteit.

Geslacht

Waar liggen er opportuniteiten binnen de sector naar geslacht zowel qua aanbod als qua medewerkers.

Voorlichting rond genderidentiteit.

Leeftijd

Bewustwording van vooroordelen en hoe die te neutraliseren bij aanwerving en retentie naar verschillende leeftijdscategorieën zonder verlies aan realiteitszin.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	De sector ontwikkelt de opleiding "aanwerven met een open vizier " met inbegrip van webinar(s), didactisch materiaal, brengt deze in uitvoering -en naar de bedrijven.

ACTIEPLAN

Prioriteit 1 inclusie

Actie 1: Communicatiecampagne: 'ondernem voor iedereen'	Omschrijving: Tijdens deze addendumperiode wensen we een communicatiecampagne te ontwikkelen om deze
---	--

<p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>tools nog breder tot bij de ondernemingen te krijgen. Eventueel koppelen we dit aan de promotie van de andere acties.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuningsfiches (leeftijd, gender en seksuele oriëntatie, armoedebewust HR beleid, migratieachtergrond, beperking, geletterdheid, ...) - Videoteasers discriminatie tegengaan - Handleiding non-discriminatiecode - Lesmateriaal dag van inclusie <p>Betrokken partners: Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, Levl, Handicap en arbeid, netwerk tegen armoede, cavarria.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'ondernemvooriedereen' via de eigen kanalen.</p>
<p>Actie 2: Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De SERV ontwikkelt samen met de sectoren en met externe partners zoals Unia en het Vlaams mensenrechteninstituut een leidraad om sectorconsulenten te versterken in hun rol om het thema diversiteit, inclusie en non-discriminatie bespreekbaar te maken binnen ondernemingen. De sector participeert aan een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en neemt deel aan intersectorale intervisiemomenten.</p> <p>Betrokken partners: Unia VMRI, Europa WSE projecten, andere sectorfondsen</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding.</p>
<p>Actie 3: "aanwerven met een open vizier"</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Gezien de populariteit van sociale mediakanalen om personeel te rekruteren wil de sector een opleiding ontwikkelen specifiek gericht op deze wervingskanalen met bijzondere aandacht voor inclusieve vacatureteksten en wervende beelden waarbij mogelijke vooroordelen ten opzichte van leeftijd en geslacht worden vermeden.</p> <p>Betrokken partners: FBZ PC314, Febelhair, Besko, Fitness.be, ACV, ABVV, ACLVB</p>

	Inspanningsverbintenis(-sen): ontwikkeling en uitvoering opleiding “aanwerven met een open vizier”.
--	--

Prioriteit 2 geslacht

<p>Actie 1: Sectorale opportuniteiten qua aanbod naar geslacht.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>De sector kappers & beauty kent een stereotypering naar geslacht zowel qua instroom als qua aanbod. Via een opportuniteiten onderzoek wil de sector een beter inzicht verkrijgen of er meer kan ingespeeld worden op maatschappelijke tendensen qua verzorging en waar er mogelijke aantoonbare economische kansen liggen qua aanbod naar geslacht.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>FBZ PC314, Febelhair, Besko</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Uitvoeren sectoraal opportuniteiten onderzoek naar geslacht.</p>

<p>Actie 2: Sectorale voorlichting rond genderidentiteit.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Binnen de sector is er een zekere nood aan voorlichting betreffende genderidentiteit. Men weet niet precies wat genderidentiteit inhoudt, waarom dit aan belang wint en hoe hiermee om te gaan. De opmaak van sectorspecifiek voorlichtingsmateriaal kan ondernemingen hierin ondersteunen.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>FBZ PC314, Febelhair, Besko, Fitness.be, ACV, ABVV, ACLVB, CAVARIA, KLIQ</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Ontwikkelen en verspreiden van voorlichtingsmateriaal rond genderidentiteit binnen de sector.</p>

Prioriteit 3 leeftijd

<p>Actie 1: Bewustwordingscampagne “op schoon zijn” plakt geen leeftijd.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Via een bewustwordingscampagne vooroordelen neutraliseren ten opzichte van “de ideale leeftijd” om de werkvloer open te stellen voor alle leeftijdscategorieën met bijzondere aandacht voor jongeren en 50+.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>FBZ PC314, Febelhair, Besko, Fitness.be, ACV, ABVV, ACLVB</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Ontwikkeling en uitvoering bewustwordingscampagne.</p>

Artikel 5. Deze overeenkomst neemt een aanvang op **1 juli 2023 en eindigt per 30 juni 2025.**

Artikel 6. De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

Artikel 7. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Artikel 8. De bepalingen van het sectorconvenant 2023-2025 zijn van toepassing in zoverre de voorliggende overeenkomst hier niet van afwijkt.

Opgemaakt in drie originele exemplaren op

waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

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

De heer Jo Brouns

Namens de sociale partners van de sector Kappers, Fitness en Schoonheidszorgen (PC 314),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Charles-Antoine HUYBRECHTS,
Voorzitter Febelhair

De heer Eric VANDENABEELE,
Ondervoorzitter FBZ PC314 (Voorzitter Fitness.be)

De heer Albert ZWEERS,
Voorzitter Besko

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Werner VAN HEETVELDE,
(ABVV) Voorzitter FBZ PC314

De heer Luca BALDAN,
Federaal Secretaris ACV

De heer Eric DECOO,
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB