

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Papier- en Kartonbewerkende Nijverheid (PC 136 en PC 222)

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 Papier- en Kartonbewerkende Nijverheid,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

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

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Deef Borloo, 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 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 de papier- en kartonbewerking, Marsveldplein 2 te 1050 Brussel (ondernemingsnummer: 0457.480.407 -bankrekeningnummer: BE57 7320 1149 2935)** voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

Artikel 2. De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbindenissen en resultaatsverbindenissen. 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 inspanningsverbindenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbindenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbindenissen behaald zijn. Als een verbindenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbindenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbindenissen 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.

Verbindenissen van de sector

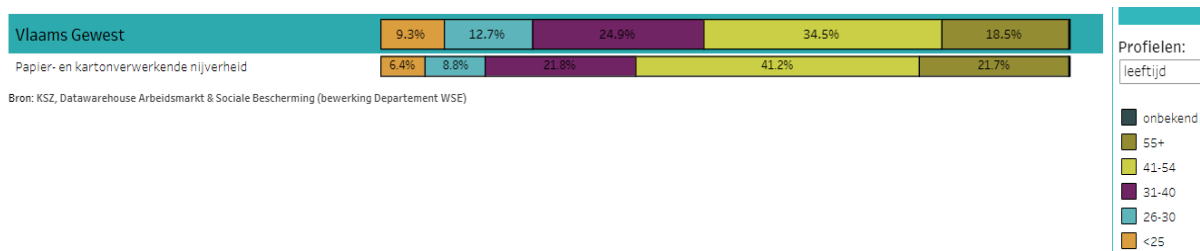
Artikel 4. De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatsverbindenissen in het addendum diversiteit en inclusie:

ANALYSE EN STRATEGIE

In de papier- en kartonsector zijn er een aantal kansengroepen vertegenwoordigd:

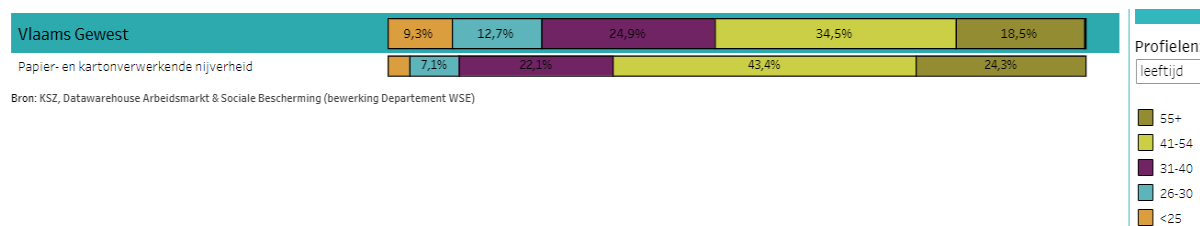
- Het merendeel van de arbeiders (47,4%) in de sector is **midden geschoold**, 29,7% van de werknemers is **kortgeschoold**. Kijkend naar de bedienden zien we een tegenovergestelde tendens: 55,1% van de bedienden zijn hooggeschoold (Departement WSE, 2023).
- In verband met **leeftijd**, situeert zowel bij de bedienden als bij de arbeiders het merendeel van de werknemers zich in de leeftijdsgroep tussen 41 en 54 jaar (zie tabellen 7, 8). De tweede grootste groep werknemers is licht verschillend bij de bedienden en de arbeiders. Bij de arbeiders zien we dat dit de leeftijdsgroep 31-40 jaar is (tabel 7), terwijl dit bij de bedienden gaat over de categorie 55+ (tabel 8). In het algemeen toont dit aan dat de vergrijzing van de Belgische bevolking niet voorbij gaat aan de papier- en kartonbewerkende industrie. De meeste ondernemingen

worden op dit moment geconfronteerd met een belangrijke uitstroom van werknemers, en gezien het grote aantal werknemers tussen de 51 en 54 jaar zal deze trend zich de komende jaren verder zetten. Ondernemingen zijn vaak in fases gegroeid en hebben aanwervingsgolven gekend, waardoor er grote groepen werknemers van eenzelfde leeftijdscategorie bestaan. Het is belangrijk dat de ondernemingen actief inzetten op de mogelijkheden om deze grote groep van werknemers zo lang mogelijk werkbaar en gemotiveerd aan het werk te houden. We zullen als sector ons dan ook engageren om de bedrijven hier zo goed mogelijk in te ondersteunen door onze initiatieven en acties.



Tabel 7: Tewerkstelling naar leeftijd pc 136

Tabel 8: Tewerkstelling naar leeftijd pc 222



- **Vrouwen** zijn ondervertegenwoordigd in onze sector, met slechts een tewerkstelling van 27,2%. Bij de arbeiders is dit verschil het meest uitgesproken (21,3% tegenover 43,9% bij de bediendenprofielen). Eén van de oorzaken waarom vrouwen niet goed vertegenwoordigd zijn in onze sector is historisch van aard. Vroeger vereiste het meeste arbeiderswerk een bepaalde fysieke inzet waarbij de aard van het werk niet werd aangemoedigd voor vrouwelijke werknemers. Deze historiek vindt men nog steeds weerspiegeld in de functieclassificatie van de sector die dateert uit het tijdperk waar een onderscheid tussen zware en lichte arbeid in belangrijke mate het niveau van de functie bepaalde. De technologische evolutie heeft veranderingen teweeg gebracht wat betreft de aard van het werk: fysieke kracht is tegenwoordig minder belangrijk en andere competenties worden vereist van de werknemers die zowel bij mannen als vrouwen te vinden zijn.

Uit de risicoanalyse die de sector heeft uitgevoerd in 2021-2022 naar aanleiding van de nulmeting omtrent discriminatie, is de discriminatiegrond gender naar voor geschoven. Om er zeker van te zijn dat de lage tewerkstellingscijfers van vrouwen in de sector niet de oorzaak zijn van discriminatie, is er in 2022 een nulmeting uitgevoerd met deze discriminatiegrond. Indien de cijfers aantonen dat er wel degelijk gediscrimineerd wordt op basis van gender, zal de sector hier gepaste acties voor ondernemen.

- Qua **herkomst** kunnen we volgende cijfers terugvinden voor onze sector: 72,4% van de werknemers is geboren in België, 8,8% in Europa en 5,9% in Noord-Afrika.

In het algemeen willen we in de sector meer aandacht besteden aan een duurzaam HR- en diversiteitsbeleid en de antidiscriminatie-wetgeving. We zullen daarom blijven samenwerken rond de intersectorale acties die rond deze thema's worden opgezet in 2023-2025.

RESULTAATSVERBINTENIS

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	Binnen het thema 'Bewustwording rond diversiteit en inclusie verhogen, actie 2' hopen we tenminste 5 bedrijven te overtuigen om een actie uit te voeren in de organisatie die diversiteit of inclusie bevordert in 2023-2025.

ACTIEPLAN

Prioriteit 1: Anderstalige medewerkers ondersteunen

Actie 1: Taal coaching 'on the job' aanbieden Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector wil taal coaching op de werkvloer blijven aanbieden. Taal coaching is vooral belangrijk voor anderstalige werknemers. Door de combinatie van anderstalige werknemers in onze sector en het feit dat de werknemers in onze sector voornamelijk midden geschoold en kortgeschoold zijn, maakt dat dit een belangrijke doelgroep en dus belangrijke actie is voor onze sector. We hopen met deze actie in te zetten op competentieversterking van de werknemers, maar ook in bredere zin op de versterking van de geletterdheid. We geloven dat een betere taalkennis op de werkvloer een positieve impact heeft op het welzijn van de werknemers en op de bedrijfsefficiëntie.
	Betrokken partners: Voor deze actie kunnen we samenwerken met verschillende lokale partners die we contacteren via de Werkplekarchitecten, de VDAB, ...
	Inspanningsverbintenis(-sen): Taal coaching op de werkvloer blijvend in ons opleidingsaanbod opnemen en bedrijven hierover informeren en warm maken om hierop in te zetten voor de werknemers die dit nodig hebben.

Prioriteit 2: Oudere medewerkers ondersteunen

Actie 1: We zullen extra aandacht besteden aan de oudere werknemers in onze sector bij het opstellen/evalueren van ons opleidingsaanbod. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een	Omschrijving: Aangezien onze sector veel oudere werknemers telt, willen we deze doelgroep extra ondersteunen door het opleidingsaanbod te blijven evalueren en aan te passen naar gelang de noden van deze doelgroep. We moeten hier nog in groeien, maar enkele voorbeelden zijn: slaaptraining, gezondheid en welzijn opleidingen, mentoropleidingen, ... We zullen dit aanbod
--	--

<input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	uitbreiden door de info die we bekomen vanuit de andere acties uit het sectorconvenant m.b.t. werkbaar werk (expertise vanuit Workitects, vanuit het onderzoek naar innovatieve arbeidsorganisatie, vanuit de verzameling van informatie over welzijn op de werkvloer, ...).
	Betrokken partners: Opleidingsverstrekkers en experts m.b.t. werkbaar werk en de doelgroep van oudere werknemers
	Inspanningsverbintenis(-sen): We beogen om een passend opleidingsaanbod aan te bieden aan de werknemers in onze sector, en hierbij meer specifiek voor de oudere werknemers, om hen te motiveren te blijven werken en hen te ondersteunen om dit op een gezonde en positieve manier te doen.

Prioriteit 3: Bewustwording rond diversiteit en inclusie verhogen

Actie 1: Communicatiecampagne: 'Onderneem voor iedereen' Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: In de periode 2021 – 2023 werden intersectoraal heel wat tools ontwikkeld. Tijdens het nieuwe convenant wensen we een communicatiecampagne te ontwikkelen om deze tools nog breder tot bij de ondernemingen te krijgen. Eventueel koppelen we dit aan de promotie van de andere acties. <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
	Betrokken partners: Communicatiebureau, SERV, verschillende sectorfondsen, VDAB (werkgevers-pagina), sociale partners, Levl, Handicap en arbeid, netwerk tegen armoede, cavaria, ...
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'Onderneem voor iedereen' via de eigen kanalen. Het doel is bewustwording omtrent deze thema's binnenbrengen in de bedrijven en de bedrijven ondersteunen met materiaal rond deze thema's.

Actie 2: We organiseren een evenement rond inclusie Duid aan (indien van toepassing):	Omschrijving: In oktober 2022 organiseerden we een intersectorale dag van inclusie. 150 werkgevers en HR-medewerkers kregen er handvaten mee om met inclusie aan de slag te gaan. In 2023 wensen we ondernemingen nu ook
---	--

<p>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>uit te dagen om met deze inzichten aan de slag te gaan. We vragen om op 03 oktober 2023 een actie uit te voeren in de organisatie die diversiteit of inclusie bevordert. Ook acties die gedurende het jaar werden uitgevoerd kunnen we in de verf zetten. We voorzien een inspiratiesessie in het voorjaar waarin we verwijzen naar mogelijke acties (onder meer ook in het kader van de week van de geletterdheid en campagne individueel maatwerk). We onderzoeken de mogelijkheid om aan te sluiten op het Nederlandse initiatief 'Diversityday'.</p> <p>Op 1/10/2024 herhalen we de dag van inclusie zoals georganiseerd in 2022 gekoppeld aan de Inclusieve Onderneming Award van Sterpunt Inclusief ondernemen.</p> <p>Betrokken partners: Mogelijke partners: Sterpunt Inclusief ondernemen, Handicap en arbeid, Hands on Inclusion, Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, Ligo, Levl, Duoday GTB, Duo for a job, ...</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Streefcijfer aantal betrokken ondernemingen: 3. Het doel is bewustwording omtrent deze thema's binnenbrengen in de bedrijven en de bedrijven ondersteunen met materiaal rond deze thema's.</p>
---	---

<p>Actie 3: Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>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. Het doel is bewustwording omtrent deze thema's binnenbrengen in de bedrijven en de bedrijven ondersteunen met materiaal rond deze thema's.</p>
--	--

<p>Actie 4: Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hierbij</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector financiert of promoot opleidingen om discriminatie bij aanwerving te vermijden. De sector analyseert de aanwervingsmethodes van hun bedrijven en promoot alternatieve aanwervingsmethodieken. De sector financiert of promoot dit aanbod actief naar ondernemingen vertrekkende vanuit de resultaten van de monitoringsoefening of vanuit discriminerende termen die terug te vinden zijn in de vacatures van de sector (bv analyse van eigen of VDAB-vacaturedatabank).</p> <p>Inhoud:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Info: wat is discriminatie? o Anoniem solliciteren o Breed aanwerven, inclusieve vacatureteksten o Objectief selecteren o Hoe omgaan met discriminerende opmerkingen op de werkvloer <p>Deelnemers van de opleidingen worden ook verwezen naar externe partners voor intensievere begeleiding bv: het begeleidingsaanbod van de Europa WSE 500 projecten inzake de organisatie van inclusieve werkvloeren.</p> <p>Betrokken partners: Mogelijke partners: Opleidingsverstrekkers, sociale partners, Unia, Vlaams mensenrechteninstituut, Europa WSE 500 ondernemingen</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector werkt mee aan de ontwikkeling en promotie van een intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen. Het doel is bewustwording omtrent deze thema's binnenbrengen in de bedrijven en de bedrijven ondersteunen met materiaal rond deze thema's.</p>
--	--

<p>Actie 5: We willen meer aandacht besteden aan de sensibilisering in de sector om een duurzaam HR-, diversiteits- en antidiscriminatiebeleid te voeren</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Met deze actie koppelen we enkele acties uit voorgaande jaren samen zodat we deze thema's op de agenda blijven zetten tijdens bedrijfsbezoeken en in onze communicatie naar bedrijven toe via vb. korte nieuwsbrieven. We willen bedrijven nl. bewust blijven maken van de mogelijkheden die er zijn om een duurzaam HR-beleid, diversiteitsbeleid en een antidiscriminatiebeleid te hanteren op de werkvloer. We willen bedrijven bewust maken van de verschillende vormen van discriminatie die er kunnen plaatsvinden op de werkvloer, en aanmoedigen om werk te maken van een non-discriminatiecode/verklaring op bedrijfsniveau (naast</p>
---	---

	de sectorale cao) en om dit te vertalen naar de arbeidsreglementen, vacatures, selectieprocedure, ...
	Betrokken partners: Verschillende bronnen van organisaties die werkzaam zijn rond dit thema, de werkgroep NDI van de SERV, ...
	Inspanningsverbintenis(-sen): We streven ernaar om dit thema standaard mee te nemen in onze gespreksleidraad en communicatie wanneer we een bedrijfsbezoek doen. We zullen daarnaast ook minimaal 3x/jaar deze topics bespreken in onze schriftelijke communicatie (nieuwsbrieven, sociale media posts, ...).

Prioriteit 4: (Eventuele) discriminatie in de bedrijven tegengaan

<p>Actie 1: Actieplan opmaken naar aanleiding van de resultaten van de nulmeting</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>In 2022-2023 voerde de sector een nulmeting uit om na te gaan of er discriminatie plaats vindt tijdens de rekrutering op vlak van gender. In de loop van 2023 zullen de resultaten van deze nulmeting bekend zijn. We laten het onderzoek in 2023 zo lang mogelijk doorlopen zodat we meer correspondentietesten kunnen uitvoeren om een geldig resultaat te bekomen waarmee we vervolgens een gericht actieplan kunnen opstellen. Indien de resultaten aantonen dat er discriminatie plaats vindt, zullen er op sectorniveau acties ondernemen worden. Deze acties moeten nog bepaald worden samen met de sociale partners afhankelijk van de resultaten en de mate van (al dan niet) discriminatie. We hopen het actieplan klaar te hebben tegen december 2023. Enkele voorbeelden van mogelijke acties zijn: een communicatiecampagne of informatiesessie omtrent rekruteringsbeleid/inclusie voor HR/CEO's, een actie omtrent een duurzaam HR- en diversiteitsbeleid,... De sector zal het gefinaliseerd actieplan dat gebaseerd is op de resultaten van de nulmeting bezorgen aan DWSE tegen december 2023.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>Sociale partners, onderzoeksbureau Mpiris, eventueel partners omtrent inclusie/rekruteringsbeleid/communicatie, ...</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De sector zal zich inzetten om gepaste acties te ondernemen om discriminatie op vlak van gender tegen te gaan indien dit zou blijken uit de resultaten van de nulmeting, alsook om een duurzaam HR- en diversiteitsbeleid te promoten in de sector.</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 Papier- en Kartonbewerkende Nijverheid
(PC 136 en PC 222),

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 Deef BORLOO,
Secretaris ACV-Bouw-Industrie-Energie

De heer Erik DECOO,
Nationaal sectoraal verantwoordelijke ACLVB

De heer Dries VREVEN,
Secretaris ABVV-Algemene Centrale