

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Voedingsnijverheid (PC 118 en 220)

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 Voedingsnijverheid,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Anke Grooten, Directeur Sociale Zaken Fevia;
- Mevrouw Nadia Lapage, Secretaris general Fevia Vlaanderen;
- De heer Bruno Kuylen, namens Belg. Confederatie BCCI;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Steve Rosseel, Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten;
- De heer Tangui Cornu, Voorzitter Voedingscentrale ABVV;
- Mevrouw Karin Schaerlaekens, Nationaal verantwoordelijke ACV-Puls;
- De heer Jan Meeuwens, Nationaal secretaris BBTK;
- De heer Dominik Roland, Nationaal verantwoordelijke Voeding 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 **vzw IPV (Initiatieven voor Professionele Vorming van de Voedingsnijverheid), Birminghamstraat 225 te 1070 Anderlecht (ondernemingsnummer: 0442.973.363 - bankrekeningnummer: BE05 3100 9024 7775)** 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

Met een hoger dan gemiddeld aandeel kortgeschoolden en werknemers met een migratieachtergrond en een groot aandeel oudere werknemers is diversiteit een realiteit binnen de voedingsindustrie:

- Een op vijf van de werknemers in de voedingsindustrie is laaggeschoold (Vlaams Gewest: 16%). Bij de arbeiders gaat het om 26,5%. Dit is wellicht nog een onderschatting, want van 28% van de arbeiders is het scholingsniveau onbekend. Trendgegevens op basis van de EAK laten zien dat er de laatste jaren een sterke inkrimping is van de groep kortgeschoolden ten gunste van de werknemers met een diploma HSO. Maar er is toch een duidelijk verschil tussen het kwalificatiepeil van de voedingsindustrie en dat van de rest van de industrie en de hele privésector.
- Werknemers met een migratieachtergrond vinden meer dan gemiddeld hun weg naar de sector: 64% van de werknemers is Belg, tov 73% in het Vlaamse gewest. Bij de arbeiders is

slechts 55% van Belgische origine. Dit staat in schril contrast met het percentage Belgen bij de bedienden: 82,6%.

- Sinds 2000 is het aandeel 20- tot 39-jarigen fors verminderd, de leeftijdsgroepen 40 tot 59 jaar nemen flink toe. Sinds 2018 is de leeftijdscurve nog verder verschoven naar rechts, wat duidt op een verdere veroudering van de gemiddelde leeftijd (CRB, Werkgelegenheidsrapport 2023).

Dit betekent dat alle initiatieven waarvan sprake is in de sectorconvenant hiermee rekening dienen te houden. De prioriteiten en acties zijn niet exclusief gericht op kansengroepen, maar in de realiteit zijn het in grote mate wel deze groepen werknemers die de sector hiermee bereikt, en hebben zij er het meeste baat bij. Initiatieven ter ondersteuning van loopbanen, een duurzaam personeels- en organisatiebeleid en initiatieven ter bevordering van werkbaar werk zijn hoekstenen van een mobiliserend diversiteitsbeleid.

Daarnaast beseft de sector dat specifieke initiatieven soms nodig zijn om een divers personeelsbestand een meerwaarde te laten betekenen. Verschillende medewerkers brengen verschillende ervaringen, visies, talenten en achtergronden mee naar de werkvloer. Maar hoe laat je diversiteit renderen? Hoe kan je de verschillen optimaal inzetten in je bedrijf? Hoe kunnen we beter samenwerken in diversiteit? En wat als het toch misgaat? Hoe overkomen we taalbarrières, vooroordelen, conflicten?

Een bijzonder aandachtspunt in het sectorale diversiteitsbeleid is de doorstroom van kansengroepen. Met heel wat laaggekwalificeerde arbeid in de sector stromen heel wat kansengroepen in, maar in welke mate krijgen ze ook de kans om zich verder te ontwikkelen en door te stromen naar hoger gekwalificeerde jobs?

Een ander aandachtspunt in het sectorale diversiteitsbeleid zijn de inspanningen ten aanzien van oudere werknemers, nu de vergrijzing zich volop aan het doorzetten is in de sector. Vanuit de sector vermijden we deze werknemers te problematiseren. Wat wel zo is: oudere werknemers hebben een belangrijke signaalfunctie als het op personeels- en organisatiebeleid aankomt. Zit dit niet goed, heb je veel kans dat werknemers naar het einde van hun loopbaan moeten afhaken.

We promoten en ondersteunen daarom een duurzaam personeels- en organisatiebeleid, met aandacht voor werkbaar werk, voor alle werknemers, maar in realiteit is dit een pro-actief diversiteitsbeleid, niet alleen om oudere werknemers langer aan boord te houden, maar ook om de vele kortgeschoolden en mensen met een migratieachtergrond op een duurzame manier te laten instromen en doorstromen. Waar specifieke initiatieven nodig zijn, zullen we die ook nemen, bijvoorbeeld door advies te geven rond mogelijkheden op vlak van lichter werk voor oudere werknemers, of via de organisatie van Nederlands op de Werkvloer.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	Aantal bedrijfscontacten Alimento/IPV vzw (fysiek en virtueel): 25/jaar. Het gaat om eerstelijnscontacten om te informeren over het opleidings- en adviesaanbod van Alimento/IPV vzw en in functie van de specifieke noden een aanbod op maat te adviseren en financieren.

ACTIEPLAN

Prioriteit 1: Uitrol van het actieplan dat in overleg met de sociale partners zal ontwikkeld worden, na risicoanalyse en nulmeting in het kader van het non-discriminatieonderzoek uit de vorige convenantperiode

<p>Actie 1.1: Opmaak en uitrol van het actieplan</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: De monitoringsoefening in de sector is nog niet helemaal afgerond. Wat betreft de risicoanalyse, zijn de kwantitatieve data (administratieve data, sectorcijfers ...) geanalyseerd. De kwalitatieve verdieping via focusgroepen bij werknemers en werkgevers is lopende. De sociale partners worden bij de verschillende fasen van de risicoanalyse betrokken en bevestigd. De volledige afronding van de risicoanalyse is voorzien voor juni 2023.</p> <p>De nulmeting in de sector gebeurt op basis van correspondentietesten (discriminatiegrond: herkomst bij aanwervingen in bediendenfuncties). Ongeveer 1/4^{de} van de vooropgestelde vacatures zijn momenteel getest. De volledige afronding van de nulmeting is voorzien tegen december 2023.</p> <p>Aansluitend – begin 2024 - wordt in overleg met de sociale partners een actieplan opgemaakt op basis van de resultaten van risicoanalyse en nulmeting in de sector.</p> <p>De acties zullen vervolgens uitgewerkt en uitgerold worden.</p> <p>Betrokken partners: Sociale partners Mpiris (onderzoekers) Nog verder te bepalen eenmaal de acties bepaald zijn</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Opmaak van het actieplan in overleg met de sociale partners obv de bevindingen uit de risico-analyse en de 0-meting begin 2024 Gefinaliseerd actieplan bezorgen aan DWSE tegen eind maart 2024 Uitrol van het actieplan</p>
---	---

Prioriteit 2: Sensibiliserende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie

<p>Actie 2.1: Bedrijven sensibiliseren rond de meerwaarde van inclusieve werkvloeren en het belang van een duurzaam personeels- en organisatiebeleid om discriminatie tegen te gaan en om diversiteit te laten renderen.</p>	<p>Omschrijving: In het kader van het sectorconvenant sensibiliseren we bedrijven op vlak van een duurzaam personeels- en organisatiebeleid dat rekening houdt met de grote diversiteit binnen de sector. Hiermee stimuleren we bedrijven indirect om aan diversiteitsmanagement te doen.</p>
---	--

<p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Naast deze algemene sensibilisering zullen we in het kader van dit addendum ook gericht sensibiliseren over de meerwaarde van inclusieve werkvloeren en het belang van diversiteitsmanagement, bijvoorbeeld via het verspreiden van goede praktijken en getuigenissen.</p>
	<p>Betrokken partners: Experten HR, arbeidsorganisatie en welzijn op het werk</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bij contacten van de sector met voedingsbedrijven in het kader van het loopbaanfonds, werkbaar werk en duurzaam personeels- en organisatiebeleid wordt de link met inclusief ondernemen en diversiteitsmanagement verduidelijkt. Deze extra sensibilisering gebeurt via bedrijfsbezoeken (zie resultaatsverbintenis), HR-platformen, andere netwerkmomenten, nieuwsbriefartikels, website,.... - Gericht sensibiliseren over de meerwaarde van inclusieve werkvloeren door het verzamelen en verspreiden van goede praktijken en getuigenissen.

<p>Actie 2.2: Communicatiecampagne: 'onderneem voor iedereen'</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In het addendum 2021 – 2023 werden in het intersectoraal netwerk heel wat tools ontwikkeld. Tijdens deze addendumperiode 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - HR-ondersteuningsfiches (leeftijd, gender en seksuele oriëntatie, armoedebewust HR -beleid, migratieachtergrond, beperking, geletterdheid, ...) - Videoteasers om discriminatie tegen te gaan - Handleiding non-discriminatiecode - Materiaal uit de workshops van de dag van inclusie (10 oktober 2022)
	<p>Betrokken partners: Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, LevI, gebruikersoverleg handicap en arbeid, netwerk tegen armoede, Cavaria, ...</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'onderneem voor iedereen' via de eigen kanalen: website, nieuwsbrief, sociale media, individuele bedrijfscontacten, netwerkmomenten.</p>

<p>Actie 2.3: Medewerking aan een event rond inclusie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>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 uit te dagen om met deze inzichten aan de slag te gaan. We vragen om op 3 oktober 2023 een actie in de organisatie te doen 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 (mei 2023) waarin we verwijzen naar mogelijke acties (bijvoorbeeld in het kader van week van de geletterdheid en campagne individueel maatwerk). We onderzoeken de mogelijkheid om aan te sluiten op het Nederlandse initiatief <u>diversityday</u>.</p> <p>In 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: Sterpunt Inclusief Ondernemen, Gebruikersoverleg Handicap en arbeid, Hands on Inclusion, Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, Ligo, en andere.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Medewerking aan het intersectorale event rond inclusie. We verspreiden de uitnodiging rechtstreeks naar de HR-verantwoordelijken binnen de voedingsbedrijven en maken het event ook kenbaar via de vakbonden.</p>
---	---

Prioriteit 3: Ondersteunende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie

<p>Actie 3.1: Bedrijven ondersteunen op vlak van een duurzaam personeels- en organisatiebeleid in het algemeen en gericht op diversiteitsuitdagingen in het bijzonder.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In het kader van het sectorconvenant ondersteunen we bedrijven die werk willen maken van een duurzaam personeels- en organisatiebeleid dat rekening houdt met de grote diversiteit in de sector. Bijvoorbeeld: bij het uitwerken van werkinstructiefiches wordt eenvoudig taalgebruik maximaal nagestreefd of met pictogrammen ingespeeld op anderstaligheid.</p> <p>In het kader van dit addendum zullen we bedrijven met een diversiteitsuitdaging bijkomend ondersteunen met een extra specifiek adviesbudget. Daarnaast zullen we opleidingen financieren, bijvoorbeeld interculturele communicatie, werken in inclusieve teams,... . Met andere sectoren zullen we afstemmen over eventuele gezamenlijke initiatieven.</p>
--	---

	<p>Naast de inzet van een adviesbudget blijven wij kennis over diversiteit, diversiteitsmanagement, omgaan met diversiteit en inclusie in bedrijven bevorderen. Wij blijven opleidingen voor leidinggevend en HR-verantwoordelijken maar evengoed voor werknemers op de (productie)vloer stimuleren en financieren.</p> <p>We stemmen ook af met andere sectoren voor eventuele gezamenlijke initiatieven (opleidingen, experts, partners, netwerken, ...).</p> <p>De intersectorale opleidingen ontwikkeld binnen het intersectoraal SERV-netwerk Diversiteit en Inclusie ('Opleiding armoedebewust HR-beleid' en 'De Generatiebril') worden gepromoot binnen ons regulier opleidingsaanbod.</p> <p>Om het aanbod van advies, opleidingen, praktijkvoorbeelden, e.a. inzake inclusie, diversiteit en non-discriminatie beter te ontsluiten voor bedrijven en hun werknemers wordt er een digitaal kenniscentrum over deze thematieken uitgewerkt (als deelwebsite op de algemene website).</p> <p>Betrokken partners: Lesgevers en experts HR, arbeidsorganisatie, werkbaar werk, diversiteit verbonden met Alimento/IPV Andere sectoren</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promotie en organisatie van advies en opleiding voor leidinggevend, HR verantwoordelijken en werknemers inzake diversiteit en inclusie (cfr. werkinstructies uitwerken, interculturele communicatie,...). - Financiering en promotie van een specifiek adviesbudget ikv diversiteitsuitdagingen. - Een digitaal kenniscentrum (onderdeel van de Alimento website) ontwikkelen om het aanbod van advies, opleidingen en goede praktijken inzake inclusie, diversiteit en non-discriminatie kenbaar te maken bij de bedrijven en de werknemers. - Afstemming met andere sectoren voor gezamenlijke initiatieven.
<p>Actie 3.2: Investeren in de loopbanen van kansengroepen via een gerichte promotie van extra opleidingsbudgetten op schakelmomenten in de loopbaan</p>	<p>Omschrijving: In het kader van het sectorconvenant promoten we transitiebudgetten, dit zijn extra opleidingsbudgetten om cruciale momenten in de loopbaan van werknemers te ondersteunen. In functie van een</p>

<p>(2.500 euro voor opleidingskosten bij instroom, doorstroom, werkhervatting, uitstroom)</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>goede doorstroming zullen we deze budgetten ook gericht inzetten voor kansengroepen.</p> <p>De transitiebudgetten zijn gebonden aan de individuele werknemer en bevorderen de inclusie van werknemers uit kansengroepen, namelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jonge (-26j) instromers in de sector; - oudere (+50j) instromers in de sector; - uitzendkrachten; - kortgeschoolden; - IBO deelnemers, deelnemers duaal leren, deelnemers aan VDAB-werkzoekendenprojecten, ...; - personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid; - werknemers die na langdurige ziekte terug aan het werk gaan; - uitstromers uit het bedrijf (bij herstructurering bij ontslag)
	<p>Betrokken partners: Lesgevers betrokken bij Alimento/IPV</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Financiering en gerichte promotie van de extra opleidingsbudgetten voor kansengroepen.</p>

<p>Actie 3.3: Investeren in de loopbanen van kansengroepen – specifieke initiatieven</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Promotie en financiële ondersteuning van Nederlands op de werkvloer , trajecten in samenwerking met basiseducatie en andere partners voor kansengroepen in functie van opleidingen in basisvaardigheden.</p> <p>Promotie van de app FACT (= een app met beeldwoordenboek met basiswoordenschat voor anderstaligen op de werkvloer, en vaktermen voor onder andere Verpakkingsoperator Voeding) bij elk bedrijfscontact. Input leveren voor de ontwikkeling en de verbetering ervan.</p> <p>Opleiding en coaching van productiemedewerkers om technologische ontwikkelingen op de werkvloer te kunnen volgen. Hierbij zullen we expliciet aandacht geven aan de digitale basisvaardigheden van kansengroepen.</p>
	<p>Betrokken partners: Lesgevers betrokken bij Alimento/IPV (waaronder de CVO's en Ligo), POM West-Vlaanderen.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Promotie en organisatie van specifieke initiatieven ter ondersteuning van de loopbanen van kansengroepen zoals Nederlands op de werkvloer, promotie van de FACT app, opleiding en coaching</p>

	voor productiemedewerkers op vlak van digitale basisvaardigheden,...
--	--

<p>Actie 3.4: Mee oplossingen zoeken voor specifieke arbeidsomstandigheden en inzetten op welzijn op het werk voor oudere werknemers.</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: In het kader van het sectorconvenant zoeken we mee oplossingen voor specifieke arbeidsomstandigheden ter bevordering van het welzijn op het werk. In het kader van dit addendum zullen we het algemene ondersteuningsaanbod gericht promoten naar bedrijven die te maken hebben met een hoog absentisme (zeker bij hoog verzuim bij oudere werknemers). Enerzijds om te voorkomen dat collega's op de werkvloer op termijn ook in de problemen zouden komen, anderzijds om oplossingen te zoeken voor oudere werknemers voor wie het werk te zwaar geworden is, via een welzijns- of gezondheidsscan, via een ergonomiescan en via andere ondersteunende acties (bij ploegenarbeid, pistes voor aangepast werk, ...).</p>
	<p>Betrokken partners: Experten arbeidsomstandigheden en welzijn op het werk, experts arbeidsorganisatie</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Gerichte promotie en organisatie van het ondersteuningsaanbod voor oudere werknemers (welzijns- of gezondheidsscan, ergonomiescan, aanbieden van ondersteunende acties,...)</p>

Prioriteit 4: Versterken van de eigen werking op vlak van non-discriminatie en inclusie

<p>Actie 4.1: Medewerking aan de ontwikkeling van een gespreksleidraad inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en aan een opleiding voor consulenten.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" 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 Unia een leidraad om Sectorconsulenten te versterken in hun rol om het thema inclusie , non-discriminatie en diversiteit bespreekbaar te maken binnen ondernemingen.</p> <p>De SERV organiseert een opleidingsmoment voor Sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en organiseert intersectorale intervisiemomenten.</p>
	<p>Betrokken partners: Unia, andere sectoren (sectorconsulentennetwerk)</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 4.2: De sector deelt de ervaringen over de projecten van het addendum met medesectoren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>De sector deelt ervaringen over de acties in het kader van het addendum met andere sectoren in het intersectoraal netwerk.</p>
	<p>De sector blijft doorheen de looptijd van het addendum de intersectorale samenwerkingsmogelijkheden verkennen.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>Andere sectoren, SERV (intersectoraal adviseur)</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De sector deelt best practices uit het addendum met andere sectoren op de intersectorale netwerkmomenten</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 Voedingsnijverheid (PC 118 en 220),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Anke GROOTEN,
Directeur Sociale Zaken Fevia

Mevrouw Nadia LAPAGE,
Secretaris general Fevia Vlaanderen

De heer Bruno KUYLEN,
namens de Belgische Confederatie BCI

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Steve ROSSEEL,
Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten

De heer Tangui CORNU,
Voorzitter Voedingscentrale ABVV

Mevrouw Karin SCHAERLAEKENS,
Nationaal verantwoordelijke ACV-Puls

De heer Jan MEEUWENS,
Nationaal secretaris BBTk

De heer Dominik ROLAND,
Nationaal verantwoordelijke Voeding ACLVB