

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Kleding en confectie (PC 109 & PC 215)

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 Kleding en confectie,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Erik Magnus, Directeur Creamoda;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Vinciane Mortier, Algemeen Secretaris, ACV Metea;
- Mevrouw Annelies Deman, Secretaris, Algemene Centrale ABVV;
- De heer Bart De Crock, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke, ACLVB;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbindtenissen 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 Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie vzw (IVOC), Leliëgaarde 22 te 1731 Zellik (ondernemingsnummer: 0431.148.469 -bankrekeningnummer: BE40 7310 1070 7963)** voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

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

Verbindtenissen van de sector

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

ANALYSE EN STRATEGIE

De risicoanalyse en discriminatie in de kleding- en confectiesector

Met de risicoanalyse rond discriminatie in de sector, die in de vorige convenantperiode werd opgestart, kreeg het werkveld van de acties rond inclusie een bijkomende onderbouw. Uiteenlopende data m.b.t. profielkenmerken van (toekomstige) werknemers, uit verschillende bronnen, werden er samengebracht om zo eventuele indicaties voor discriminatie te detecteren. Deze risicoanalyse is in principe ongoing en zal in belangrijke mate worden gevoed door het resultaat van de nulmeting discriminatie, die nog niet is afgerond op het ogenblik dat dit addendum wordt geschreven. De nulmeting kan aan de basis liggen van nieuwe prioriteiten of aandachtspunten in de acties die we in de komende addendumperiode moeten uitrollen.

Als we kijken naar de eerste bevindingen van de risicoanalyse, dus zonder input uit de nulmeting, krijgen we de bevestiging van de sector als een overwegend vrouwelijke en relatief grijze

arbeiderssector, hoewel er duidelijk sprake is van een zekere ontvrouwelijking door de belangrijke uitstroom van oudere stiksters die slechts mondjesmaat worden vervangen. De sector biedt relatief vlot jobs aan mensen met een buitenlandse achtergrond, maar blijft iets achter op het Vlaams gemiddelde als het gaat over de tewerkstelling van de klassieke kansengroepen.

De onder- of oververtegenwoordiging van bepaalde werknemersprofielen in onze sector, in vergelijking met de proporties op de bredere arbeidsmarkt, is structureel en het resultaat van de geschiedenis van de sector. Verschillen kunnen begrepen worden vanuit de marktcondities waarop bedrijven opereren, en die kunnen discriminatie evengoed verdoezelen als ontcrachten.

Toch zijn er indicaties die niet onmiddellijk zijn terug te voeren op structurele en historisch gevormde karakteristieken. Bijvoorbeeld, vrouwelijke werknemers worden via bedrijfsopleidingen relatief minder bereikt dan mannen. Het aandeel vrouwen bereikt via opleiding was tijdens de afgelopen jaren nooit in overeenstemming met hun vertegenwoordiging in de werknemerspopulatie. Datzelfde kan gezegd van niet-Belgen onder de werknemers, of van jongere werknemers. Dit laatste is treffend, want we mogen onder jongeren per definitie relatief meer opleidingsvragen en -noden verwachten.

Nuance blijft evenwel op zijn plaats. Dat werkgevers doorgaans ervaring vragen, is voor jongeren per definitie een drempel. Dat werkgevers de lat hoog leggen, mogen we evenwel niet zien als een vorm van discriminatie.

Voor analyses van vacatures en rekruteringspraktijken doen belletjes rinkelen. Zo stellen we ons vragen bij computergestuurde selectietools die bedrijven gebruiken. Discriminatie van kandidaten zit soms verrat in de IT-architectuur, bijvoorbeeld de vereiste om voor bepaalde functies een diploma te moeten uploaden. Het is als zodanig geen discriminatie, want het houdt rechtstreeks verband met competenties, maar het kan toch discriminerend zijn naar kandidaten die om een of andere reden wel de nodige competenties hebben, maar niet bij machte zijn een formeel bewijsstuk voor te leggen.

In vacatures worden beroepen of functies vaak niet genderneutraal geformuleerd. Het gebruik van vrouwelijke aanduidingen (stikster, strijkster, patronenmaakster, styliste, ...) is consistent met een geschiedenis waarin de sector vooral aan vrouwelijke technici jobs bood en dus met het traditionele jargon in de sector. Vandaag zou men kunnen opwerpen dat het vasthouden aan deze terminologie mannen onbewust en/of onrechtstreeks discrimineert. Het lijkt een vorm van past-in-present discriminatie.

Van kandidaten wordt vaak verwacht dat een CV voorzien wordt van een pasfoto, nog zo iets. Er zijn goede redenen te bedenken om een foto te vragen, het gaat tenslotte over een mogelijk vervolgcontact en enkel al vanuit veiligheidsoverwegingen zijn hulpmiddelen om iemand te kunnen identificeren nuttig. Verder kan een pasfoto een eerste indruk geven van attitude en zelfzorgzaamheid, of van een zekere uitstraling die in bepaalde beroepen een troef kan zijn. Vanwege de kandidaat lijkt het zelfs een vorm van elementaire beleefdheid om open kaart te spelen. Tegelijk onthult elke pasfoto een resem kenmerken die tot de oneigenlijke selectiecriteria gerekend kunnen worden.

Opvallend vaak gaan werkgevers (uit onze sector en ook uit het bredere bedrijfsleven) ervan uit dat discriminatie van werknemers door klanten van de onderneming, een reëel risico vormt. De kans op discriminatie door collega's of leidinggevenden wordt in onze sector doorgaans laag ingeschat, en rond discriminatie bij taakverdeling, opleiding of doorstroming in de onderneming, kan men zich zelfs niets voorstellen, maar dat men van buiten de onderneming wel enige bedreiging ervaart of vermoedt, kan een aanduiding zijn van maatschappelijke discriminatie.

Eén werkgever op drie - uit onze sector, maar ook uit andere - vindt het niet altijd duidelijk welke handelingen discriminerend zijn, er is een grijze zone. Het wordt moeilijk dit issue uit ons actieplan te weren.

Kortom, de analyses uit de voorlopige risicoanalyse tonen onmiskenbaar reeds een aantal lijnen voor een actieplan, maar omwille van de nog ontbrekende input uit de nulmeting, is alles nog onder voorbehoud.

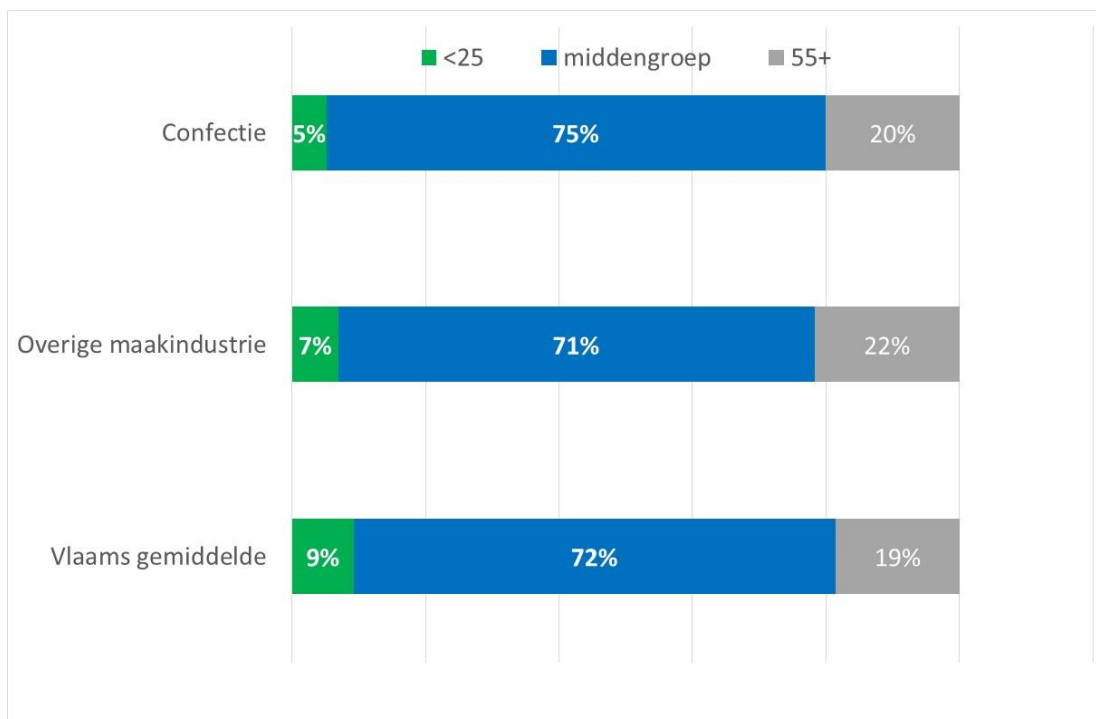
Dit neemt niet weg dat er een duidelijk speerpunt is in het inclusiebeleid van de sociale partners uit de kleding- en confectiesector, reeds jarenlang.

De uitblijvende verjonging van de sector

De vergrijzing baart de sociale partners zorgen. Door de sterke uitstroom van voornamelijk oudere, vrouwelijke werknemers, zakte het aandeel 55-plussers in de sector tot op het niveau van het Vlaams gemiddelde. De uitstroom heeft gezorgd voor een grote vervangingsvraag, die helaas onvoldoende kan worden gedekt, met een groot aantal openstaande vacatures tot gevolg. We moeten vaststellen dat het aandeel jongere werknemers in de kleding- en confectiesector, daarbij opvallend zwak blijft. Zowat 5% van de werknemers is tussen 18 en 24 jaar oud, tegenover het dubbele over alle sectoren heen. Ook in vergelijking met andere maakindustrieën scoort de confectie zwak.

Voor een stuk speelt hier de rekruteringspolitiek van de ondernemingen. In de confectiesector is men voornamelijk op zoek naar ervaren personeel. Per definitie zullen oudere werknemers meer ervaring hebben dan jongeren. Maar ook perceptie en het voorbehoud van jongeren bij de jobs en de arbeidsvoorwaarden in de confectie, spelen parten.

Tewerkstelling naar leeftijdsgroepen in de confectie, vergeleken met de andere maakindustrie en het Vlaams gemiddelde



Bron: Inspiratieruimte sectorconvenanten. KSZ, Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (bewerking Departement WSE)

De problemen om voldoende en geschikte vervangers te vinden voor steeds meer oudere werknemers die de sector verlaten, zijn reeds jaren voelbaar in de sector. Vooralsnog blijft de instroom van jongeren bijzonder zwak en moet de sector het hebben van langdurig werkzoekenden en 'nieuwe Belgen', vaak niet bepaald de jongste werkzoekenden. Dit vertaalt zich in een iets hoger aandeel werknemers uit andere landen en continenten, vergeleken met de Vlaamse gemiddelden, aldus de cijfers op de inspiratieruimte.

Inclusie klonk dan ook sterk op de agenda van de sociale partners. In eerste instantie door de alarmerende statistieken over jongeren die kiezen voor andere sectoren, waardoor de sector talent aan zich voorbij ziet gaan. Maar inclusie gaat hoe dan ook breder dan organisatieaanpassingen die enkel jongeren moeten aantrekken. Het in vraag stellen van de cultuur in de bedrijven, de manier waarop nieuwkomers worden onthaald en hoe er aan retentie en loopbanen worden gewerkt, is een proces dat snel organisatiebreed gaat en alle kansengroepen in de schijnwerpers plaatst.

De diversiteitsacties die in het kader van de opeenvolgende sectorconvenanten zijn ontwikkeld en uitgerold, passen dan ook in het evoluerende sectorale arbeidsmarktbeleid. De sociale partners wensen dan ook verder te werken op dit spoor, dus met bijzondere aandacht voor de 'nieuwe Belgen' in de sector. Het is immers duidelijk dat deze doelgroep in toenemende mate instaat voor het vervullen van de vervangingsbehoeften in de sector, waardoor het wegnemen van taal- en andere drempels tot de sectorale speerpuntacties rond inclusie gerekend mag worden.

De sense of urgency heeft in de sector gezorgd voor uiteenlopende initiatieven om inclusie te bevorderen.

Inclusiestrategie in de kleding- en confectiesector

In 2015 hebben de sociale partners via een CAO afspraken gemaakt over initiatieven voor jongeren, dit in samenwerking met het onderwijs en de VDAB (CAO nr. 128185/co/109, neergelegd op 30 juni 2015). Deze CAO getuigt van een sectoraal engagement dat meteen de basis legde voor concrete acties. Deze acties gaan breder dan die voor enkel jongeren. In grote lijnen werkt de sector vandaag op vijf sporen en voor diverse kansengroepen rond inclusie.

1. Traditioneel is er uiteraard eerst het sectorconvenant waar sinds de eerste convenantperiode in 2008 diversiteitsacties in werden uitgerold.
2. Aanvullend zijn er de actieplannen die met ESF-middelen werden/worden uitgevoerd. De ESF-projecten nr. 9705 'Talance' en nr. 9749 'Exclusief Inclusief' (beide in oproep 500 'Inclusief Ondernemen') waar IVOC als projectpartner voor een breed publiek van kansengroepen op meerdere lijnen werkt aan inclusie overlappen voor een stuk met de komende convenantperiode.
3. Ten derde zijn er de actieplannen die met federale middelen worden gerealiseerd. Sinds januari 2018 doen de sociale partners beroep op de bijkomende middelen die de federale overheid aan de sectoren ter beschikking stelt voor het bevorderen van werkervaringskansen voor jongeren. Parallel met het Vlaams addendum non-discriminatie en inclusie, lopen dus een reeks acties om (werkzoekende) jongeren toe te leiden naar de sector.
4. Ten vierde zijn er Europese projecten waarin gewerkt wordt rond inclusie in de sector. IVOC is partner in een breed consortium van meer dan 20 partners uit 9 landen die in de periode 2018-2022 werkten rond competentie-issues in de Europese textiel- en kledingindustrie, dit in

het kader van de Europese Skills Agenda (<https://s4tclfbblueprint.eu/>). Het project draait in essentie rond opleidingstekorten en mondde eind 2022 uit in een strategisch competentiebeleid voor de sector. Eén van de belangrijkste actiedomeinen is inclusie en de promotie van de sector naar jongeren toe in het bijzonder. Diverse inclusie-acties lopen zo parallel én synergetisch in Vlaanderen en in Europa.

5. Tenslotte zijn er inclusie-acties die met sectorale middelen worden gefinancierd. Een en ander past in de verduurzaming van de ervaringen die we opdeden in subsidieprojecten, ESF-projecten in het bijzonder. Het structureel inpassen van acties rond inclusief ondernemen in de IVOC-dienstverlening is inderdaad bedoeld om nuttige en positief geëvalueerde acties rond inclusie te continueren, dit met eigen middelen. Concreet gebeurt dit in de vorm van groeiprojecten. In groeiprojecten bieden IVOC-sectorconsulenten, al dan niet samen met externe deskundigen, een actieve, inhoudelijke ondersteuning aan ondernemingen die werk maken van inclusie. Groeiprojecten hebben steeds tot doel de arbeidsorganisatie te optimaliseren, waarbij competentieontwikkeling binnen de onderneming, overleg met en betrokkenheid van de werknemers centraal staat, ook al is opleiding niet steeds de uitkomst of de bedoeling. De sector neemt hierbij 50% van de kosten (doorgaans facturen van externe consultants) voor zijn rekening tot een maximum van € 2.500 per groeiproject.

Het resultaat van de nood om in de sector sterker in te zetten op inclusie, is dat er vandaag meerdere kanalen en financieringsbronnen bestaan om in de sector aan inclusie te werken.

In de praktijk stellen we vast dat de verschillende acties rond inclusie en dus ook in dit addendum wel een andere insteek en doelstelling hebben, maar in de praktijk door elkaar lopen. Ze versterken elkaar, en dat is ook de bedoeling.

Eerder dan te streven naar duidelijk te onderscheiden actielijnen, is het van belang de diverse acties en kanalen te integreren in één globaal sectoraal inclusiebeleid voor de kleding- en confectiesector. Deze oefening is aan de orde in de komende jaren en moet antwoorden bieden op talrijke vragen en uitdagingen.

Uiteraard stelt zich in een context van diverse financieringsbronnen de vraag naar mogelijke dubbelfinanciering van acties. Wij verwijzen hierbij naar het systeem van de projecttijdregistraties dat bij IVOC wordt gebruikt en in principe dubbelfinanciering van kosten uitsluit. Alle IVOC-sectorconsulenten wijzen dagelijks hun werktijd (tot op het kwartier nauwkeurig en tot het maximum van de dagelijkse werktijd van gemiddeld 7,66u) éénduidig toe aan de verschillende projecten die IVOC opzet. Dit kan online via een app die onderdeel is van de elektronische agenda die IVOC-medewerkers gebruiken voor de planning en verantwoording van prestaties.

Naast de projecttijdregistraties die dubbelfinanciering van personeel moet uitsluiten, worden bij IVOC ook alle uitgaven en inkomende facturen gekoppeld aan projecten. Onze analytische boekhouding laat zo vlot en ondubbelzinnig de verificatie van alle projectuitgaven toe.

Tenslotte is er een bijzonder argument om vanuit sectorale opleidingsfondsen aan inclusie te werken.

Tegenover het aanbieden van sectortechnische opleidingen of het verstrekken van opleidingssteun, zijn zaken zoals inclusie, werkbaarheid en non-discriminatie eerder abstracte thema's.

Opleidingen zijn concreet, ze zijn doorgaans verweven met het productieproces en in de bedrijfswereld kan iedereen heel duidelijk aangeven wat ze van opleidingen verwachten. Dat is niet het geval voor bijvoorbeeld een werkbaarheidsactie rond het bevorderen van taakvariatie op de werkvloer. Abstracte zaken veronderstellen een zekere openheid voor verandering, bereidheid om processen te analyseren, tijd maken om zaken te bespreken, om vervolgens zonder resultaatgaranties te investeren in een langlopend remediëringstraject. In veel ondernemingen ligt zo iets lastig.

Maar het is wel de combinatie van concreet en abstract die werkt. Net dankzij de positieve ervaringen met concrete sectorale services, ontstaat ook een openheid en vertrouwen in zaken die minder voor de hand liggen, maar die toch een belangrijke meerwaarde hebben voor de onderneming en al zijn stakeholders. Net door te kruisen met concrete services, ontstaan opportuniteiten voor een inclusief en maatschappelijk relevant arbeidsmarktbeleid.

Om deze opportuniteiten in actie om te zetten, moet de sector beroep doen op gespecialiseerde intermediairen. Sinds enkele jaren zijn dit voornamelijk de Werkplekarchitecten. De sector heeft geleerd uit deze ervaringen. Zo is er een zekere rolverdeling ontstaan, waarbij de sector eerder een makelaarsrol op zich neemt en de eigenlijke begeleiding van kansengroepen (waar het in inclusie in essentie om draait) overlaat aan de intermediairen. Inderdaad, de dagelijkse contacten van de sectorconsulenten met bedrijven laten toe opportuniteiten voor inclusieacties te detecteren en errond aan de slag te gaan in samenwerking met externe experts. De sector wil deze rol verder uitbouwen en professionaliseren. Een van de verbeterpunten in dit verband is zeker de manier waarop de vaak abstracte inclusieacties in bedrijven worden aangekaart. De indruk bestaat dat er te vaak wordt uitgegaan van de paradigma's, en te weinig van de vragen op de werkvloer. De paradigma's, vaak verpakt in het Engels en voorgesteld in promotaal, sluiten niet altijd aan bij het taalgebruik en de concepten die leven op de werkvloer. Zeker in een KMO-context is het soms moeilijk om aanbod op vraag te kunnen plakken. Bovendien, het opwekken van enige interesse is slechts een eerste stap in een soms langgerekt proces van HR-advies en begeleiding van mensen met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt, een proces dat vaak botst op scepsis en weerstanden. De sector neemt geen afstand van paradigma's, voor alle duidelijkheid, maar de neiging om steeds weer innovatieve recepten en een zoveelste nieuwe tool te willen ontwikkelen, op weer een nieuwe website, zorgt ongetwijfeld voor dysfuncties. Formules die gisteren nog haalbaar en innovatief waren, krijgen door de innovatiedrang nauwelijks kansen, want vandaag al achterhaald door de voorwaarden in de volgende oproep.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<p>Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)</p>	<p>De noodzakelijke verjonging van de sector is een belangrijke prioriteit. We houden vast aan de indicator die we ook in voorgaande jaren hebben vooropgesteld om de verjonging tastbaar te maken, namelijk de vertegenwoordiging van minstens 5,5% jongeren (-26 jaar) onder alle werknemers die IVOC bereikt via opleidingen en opleidingssteun. Een nominatieve lijst van jongeren, de contactpersonen uit de bedrijven waar zij werken, het totaal aantal door IVOC bereikte werknemers in die bedrijven, zullen worden opgeleverd.</p>
<p>Resultaatsverbintenis 2 (=optioneel) Intersectorale samenwerking</p>	<p>De kleding- en confectiesector heeft niet de gewoonte om uit te pakken met best practices. Met de redactie en promotie van twee best practices uit de sector, zoeken wij aansluiting bij intersectorale acties rond inclusie. Deze gaan breed en kunnen betrekking hebben op opleidingsthema's of de doelgroep van bepaalde intersectorale acties. Met de best practices willen wij het bereik van de intersectorale acties, en dus de mogelijkheden op het veld, zichtbaar maken en ook voeden. In een best</p>

	<p>practice brengen we verslag uit van een actie rond inclusie in een onderneming. Het zijn twee professioneel gemaakte video's van zowat 3 minuten, waarin zowel een werkgever / personeelsverantwoordelijke als minstens twee werknemers uit een productieomgeving getuigen van een gedragsverandering rond inclusie. De video's worden via eigen kanalen verspreid en aangeboden op intersectorale contactmomenten rond de thematiek.</p>
<p>Resultaatsverbintenis 3 Eigen prioriteit</p>	<p>De problematiek van de anderstaligheid van nieuwkomers is in veel bedrijven een reële bekommernis. Acties om hieraan te remediëren sluiten dan ook aan bij een sectorale prioriteit. We bouwen daarom verder op het sectoraal beeldwoordenboek (fysiek) dat in de vorige convenantperiode voor specifieke bedrijven werd ontwikkeld en dat we in de komende maanden opentrekken naar de bredere sector toe. De evaluatie van het sectoraal beeldwoordenboek door minstens 25 werknemers/gebruikers is dan ook een relevante resultaatsindicator.</p> <p>Een nominatieve lijst van werknemers, relevante persoonsgegevens, de contactpersonen uit de bedrijven waar zij werken, en de statistische bevindingen van de evaluatie, zullen worden opgeleverd.</p>

ACTIEPLAN

Prioriteit 1: Jongerenwerking

<p>Actie 1: Young Patterns</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: Young Patterns is de naam van de sectorale jongerenwerking. IVOC werkt aan de duurzame arbeidsinschakeling van jongeren in de kleding- en confectiesector, dit via de verbreding van het aanbod en de kwaliteit van het werkplekieren. Centraal staan dan ook de ondersteuning van het mentorschap in de ondernemingen en het begeleiden van jongeren.</p> <p>Het project bestaat uit twee luiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sector begeleidt jongeren op weg naar een job in de sector. De doelstelling is het versterken van de startpositie van jongeren ter voorbereiding van, of tijdens een eerste werkervaring in een confectiebedrijf, dit via opleiding en coaching. • Complementair is het de bedoeling om de kwaliteit van het werkplekieren te versterken
--	---

	<p>door een ondersteuning van de mentoren, om zo de kansen op duurzame inschakeling in de onderneming te vergroten.</p> <p>Het sleutelen aan de organisatie van werkplekken in samenwerking met mentoren, en hierover het gesprek aangaan met de werkgever, kan als zodanig ook de werkvloer en de bredere organisatie gevoelig maken voor het belang van inclusie. Dit kan bijvoorbeeld uitmonden in gerichte opleiding (die IVOC trouwens aanbiedt) of sterkere begeleiding (door de Werkplekarchitecten waar IVOC reeds jaren mee samenwerkt). Kortom, het is een mogelijke opstap naar inclusief werkgeverschap.</p> <p>Noteer dat ook middelen van de federale overheid worden gebruikt om rekeningen van derden (consultants, coaches, opleidingen, ...) te financieren. Er is slechts een zeer beperkt gedeelte voorzien voor IVOC-personeelskosten.</p> <p>Het gaat in principe over jongeren uit de risicogroepen zoals die door de federale overheid worden bepaald (lager kwalificatieniveau, werkzoekend, ...)</p> <p>De financiering van de jongerenwerking met federale middelen loopt nog tot 31 december 2023 en overlapt (voorlopig) dus slechts gedurende een semester met de convenantperiode. We verwachten dat de federale financiering zal doorstarten in 2024.</p> <p>Betrokken partners: De Werkplekarchitecten Diverse scholen met een modeafdeling Bedrijven die werkervaring mogelijk maken De federale overheid (FOD Werk)</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector stelt een dubbele verbintenis voorop. Voor jongeren werkzoekenden is het van belang werkervaring te kunnen opdoen. Wij stellen een bereik van 75 werkervaringsplaatsen voor evenveel jongeren in de sector voorop. Net bij jongere en dus minder ervaren werknemers, verwachten wij opleidingsnoden. Het verhogen van het aandeel jongeren in opleiding is een passende indicatie voor een sterker inclusief bedrijfsbeleid. De doelstelling is de vertegenwoordiging van jongeren (-26 jaar) van minstens 5,5% van alle werknemers die IVOC bereikt tijdens de volledige convenantperiode.</p>
--	--

	<p>Wij gaan tevens na welke de verhouding is tussen het aandeel van bereikte jongeren via opleiding, tegenover het aandeel van jongere werknemers in de sector. De vaststelling dat ook het aandeel jongeren in de sector toeneemt, kan een aanduiding zijn van de verjonging van de sector, wat de uiteindelijke betrachting is.</p>
--	---

<p>Actie 2: Duo-stages</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 checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Een bijzondere actie in het kader van de jongerenwerking is het organiseren van duo-stages. Het is een innovatieve stageformule waarbij – bij voorkeur - meerdere werkzoekende jongeren tijdens eenzelfde periode stage lopen in twee verschillende bedrijven en halverwege van stageplaats wisselen. Door deze jongeren twee werkervaringen te bieden krijgen ze een beter beeld van de jobmogelijkheden en van de verschillende bedrijfsculturen.</p> <p>In voorkomend geval kan de stage-ervaring worden gedeeld met andere jongere stagiairs, kunnen indrukken worden getoetst, wat het leerproces kan ondersteunen en zelfs versterken.</p> <p>Omdat het gaat over werkzoekende jongeren, is voor een duo-stage de toelating van lokale VDAB vereist. In het verleden werd in deze zin reeds samengewerkt met VDAB Mechelen, Leuven, Kortrijk, Gent en Limburg. De VDAB-sectormanagers Industrie kregen er allemaal uitleg over het doel van Young patterns en specifiek onze werkwijze, procedure, contract en opleidingsplan voor de duo-stage. Ze hebben ook allemaal minstens 1 opleidingsplan voor een duo-stage goedgekeurd.</p> <p>In de kader van de vraag naar lokale synergie voor sectorale acties, gaat de sector met deze lokale VDAB-managers na of en op welke manier er nog beter kan worden samengewerkt, in het bijzonder wat de opvolging van en nazorg voor de jonge stagiairs betreft.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Lokale VDAB-sectormanagers industrie en bedrijven die stages mogelijk maken.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Een verslag van een onderzoek naar verdere samenwerkingsmogelijkheden met alle lokale VDAB-sectormanagers die in de convenantperiode minstens één duo-stage zullen goedkeuren.</p>
--	---

Prioriteit 2: Vraaggericht werken rond inclusie op de werkvloer

<p>Actie 3: Leidraad luisteren naar vragen en opportuniteiten voor inclusie detecteren</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:</p> <p>De SERV ontwikkelt samen met de sectoren en met Unia een leidraad om sectorconsulenten te versterken in hun rol om het thema diversiteit, inclusie en non-discriminatie bespreekbaar te maken binnen ondernemingen.</p> <p>De leidraad wordt dan ook door sectorconsulenten als houvast gebruikt in hun communicaties met werkgevers en personeelsverantwoordelijken.</p> <p>De SERV organiseert een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en organiseert intersectorale intervisiemomenten.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>SERV UNIA Andere sectoren</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding. Deze leidraad zal in minstens 50 ondernemingen worden gebruikt. De sector brengt verslag uit van deze gesprekken.</p>
<p>Actie 4: Opleidingen rond inclusie organiseren</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:</p> <p>De sector staat in voor de organisatie van opleidingen rond inclusie of voor de financiële ondersteuning van deze opleidingen. Er bestaan hiervoor verschillende formules waarbij de sector tussenkomt in hetzij de kosten die de werkgever maakt, hetzij de kosten die een werknemer maakt.</p> <p>Jaarlijks organiseert of ondersteunt IVOC zo verschillende opleidingstrajecten rond inclusie.</p> <p>De opleidingen die IVOC organiseert zijn onderdeel van een intersectoraal programma.</p> <p>Een bijzonder initiatief is hierbij een opleiding om discriminatie bij aanwerving te vermijden.</p> <p>De sector financiert en promoot dit aanbod actief naar ondernemingen, al dan niet vertrekkende vanuit de resultaten van de monitoringsoefening, meldingen van Unia of discriminerende termen die terug te vinden zijn in de vacatures van de sector. De inhoud van deze opleiding wordt met de andere sectoren die eraan meewerken, afgestemd.</p> <p>Deelnemers van de opleidingen worden ook verwezen naar externe partners voor intensievere begeleiding</p>

	<p>bv: het begeleidingsaanbod van de ESF-500 projecten inzake de organisatie van inclusieve werkvloeren.</p>
	<p>Betrokken partners: Voor het aanbieden van opleidingen werkt de sector in principe altijd samen met andere sectoren. Verder wordt samengewerkt met opleidingsverstrekkers, eventueel de sociale partners, Unia en ESF 500 ondernemingen.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector sluit zich aan bij de opleidingsinitiatieven die intersectoraal worden opgezet. Opleidingen rond thema's zoals inclusie spreken doorgaans niet de grote massa aan, zo leert ons de ervaring. De drempel om een open opleiding kostenefficiënt door te laten gaan ligt momenteel op 5 deelnemers. Het is de bedoeling minstens één opleidingsactie rond inclusie per semester effectief te organiseren.</p>

<p>Actie 5: Beeldwoordenboek</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 begeleidingsaanbod van de ESF-500 projecten inzake de organisatie van inclusieve werkvloeren, kon de ontwikkeling van een beeldwoordenboek rekenen op belangstelling van kleding- en confectiebedrijven. De ontwikkelde woordenboeken waren in essentie bedrijfsspecifiek. Gezien de relatief grote vraag, werkt de sector verder aan een sectoraal beeldwoordenboek, dat dan ook op breder sectorniveau kan worden gebruikt.</p> <p>Tot op heden zijn de boeken fysiek. Met de sectorale versie zoekt de sector aansluiting bij het intersectorale initiatief FACT, een app die voor verschillende sectoren toegang geeft tot beeldwoordenboeken via smartphones of computers.</p>
	<p>Betrokken partners: Sectoren die FACT gebruiken</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Op het einde van de convenantperiode stelt IVOC een gebruikersevaluatie van het fysiek beeldwoordenboek door minstens 25 werknemers voor.</p>

<p>Actie 6: Input voor de intersectorale actie en netwerking</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: Er worden verschillende intersectorale acties rond inclusie gepland, naast momenten waarop ervaringen worden uitgewisseld en de sectoren van elkaar kunnen leren. Er is sprake van een doorstart van de verspreiding van de video-teasers rond inclusie, tools en handleidingen. Er wordt gedacht aan de herhaling van een grootscheeps event rond inclusie (cf. dag van de inclusie 2022), de ontwikkeling van een charter rond inclusie. Niet alle acties zullen kunnen rekenen</p>
---	--

	<p>op de belangstelling van kleding- en confectiebedrijven, zo leren ons de ervaringen uit het verleden, maar de sector zal deze initiatieven actief opvolgen en synergie opzoeken, dit op basis van een minimumprogramma. Zie inspanningsverbintenissen.</p>
	<p>Betrokken partners: De andere sectoren die zich engageren in de intersectorale samenwerking rond inclusie</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het minimumprogramma ziet er als volgt uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'ondernemvooriedereen' via de eigen kanalen, meer bepaald de verspreiding van de videoteasers en de bijhorende fiches via een tweemaandelijks nieuwsbrief, dus 12 acties in totaal. • De sector deelt minstens twee best practices uit het addendum (meer bepaald de jongerenwerking) met andere sectoren op de intersectorale netwerkmomenten. Deze worden gepubliceerd op de IVOC-website. • De sector werkt mee aan de organisatie van een intersectoraal netwerkmoment tussen sectorconsulenten en begeleiders van niet-beroepsactieven. Tijdens dit netwerkmoment biedt de sector informatie aan over de (laagdrempelige) tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector, de vereiste competenties en de flexibiliteit van tewerkstelling. Deze informatie wordt gepubliceerd op de website https://www.talentenscout.be, een website die specifiek voor dit doel werd ontwikkeld in het kader van een vroeger ESF-project, dit in samenwerking met de textiel- en houtsector.

Prioriteit 3: Actieplan tegen discriminatie

<p>Actie 7: Van nulmeting naar actieplan</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: Tijdens de vorige convenantperiode werkte de sector mee aan een grootscheeps onderzoeksproject naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Uitgaande van een risicoanalyse, zette de sector een nulmeting op in samenwerking met een gespecialiseerd onderzoeksbureau. Er wordt hiervoor samengewerkt in een cluster met de textielsector. De nulmeting wordt opgevolgd door een stuurgroep bestaande uit de sociale partners van de sectoren en de Werkplekarchitecten, waarvan we verwachten dat ze in een latere fase van het proces, een actieve rol zullen spelen in de acties tegen discriminatie.</p>
---	---

Het was en is nog steeds de bedoeling dat de risicoanalyse en de resultaten van de nulmeting aan de basis liggen van een actieplan om discriminatie tegen te gaan, dit vanaf 2023. Maar op het ogenblik dat dit sectorconvenant wordt geschreven, is de nulmeting nog lopende. Het is dan ook te vroeg om (de krachtlijnen van) een actieplan voor te stellen. We beperken ons dan ook tot een realistische agenda voor de eerste maanden van de nieuwe convenantperiode.

31 juli 2023: Afsluiting van de nulmeting

Eind juli 2023 worden de correspondentietesten in het kader van de nulmeting stopgezet, zelfs al is dan de target van 300 te testen vacatures niet behaald. De sector verwacht in de loop van augustus een onderzoeksrapport.

September 2023: Intern overleg

De sector zal de juiste conclusies moeten trekken uit de resultaten van de nulmeting in termen van een sectoraal actieplan rond non-discriminatie. In zekere zin is dit nieuw, want alle voorgaande acties rond non-discriminatie waren eerder generiek, eventueel intersectoraal

Oktober 2023: Overleg met de clusterpartner

De sector voerde de nulmeting uit in een cluster met de textielsector. We zullen met de collega's van COBOT nagaan of en in welke mate we ook rond het actieplan kunnen samenwerken.

November – december 2023: Intersectoraal overleg

Dit laatste zal ook gebeuren met andere sectoren, zeker in het licht van de pleidooien van de Vlaamse overheid voor intersectorale actie. Er zullen hiervoor workshops en ervaringsuitwisselingsmomenten worden georganiseerd, wellicht door de intersectorale adviseurs.

Januari 2024: Geïntegreerd sectoraal actieplan

De sector zal het nodige overleg organiseren met de sociale partners. De uitkomsten van de sectorale dialoog, gevoed door de bevindingen van de overlegmomenten tijdens het najaar van 2023, zullen bepalend zijn voor de vorm en inhoud van een actieplan.

	<p>Dit gebeurt bovendien in een context waarin we ook werk moeten maken van de activering van niet-beroepsactieven (zie de nieuwe acties in het moederconvenant). Dit is een uitgesproken nieuw werkterrein voor de sector. In de dienstverlening van een organisatie als IVOC, en in het licht van de verwachtingen van de IVOC-gebruikers, is het van belang om alle nieuwe initiatieven te integreren en op elkaar af te stemmen. Dit veronderstelt een proactief overleg en haalbaarheidstoetsing met de IVOC-doelgroepen.</p> <p>Februari 2024: Finaal actieplan Naar verwachting zal het finale actieplan bij DWSE kunnen worden ingediend in de loop van de maand februari</p> <p>Maart-april 2024: Uitrol actieplan We verwachten te kunnen starten met de uitrol van het actieplan tegen discriminatie in de loop van het voorjaar van 2024, afhankelijk van de beschikking over de nodige middelen om de vooropgestelde acties met succes te kunnen uitvoeren.</p> <p>Betrokken partners: Textielsector en andere sectoren Onderzoeksbureau TEMPERA Werkplekarchitecten</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Uitvoering van de agenda zoals geschetst.</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 Kleding en confectie (PC 109 & PC 215),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Erik MAGNUS,

Directeur Creamoda

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Vinciane MORTIER,
Algemeen Secretaris ACV METEA

Mevrouw Annelies DEMAN,
Secretaris Algemene Centrale ABVV

De heer Bart DE CROCK,
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB