Addendum 'Non-discriminatie en inclusie 2021-2022' bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van het APCB (PC200)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

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

hierna de "Vlaamse Regering" genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS VAN SECTOR van het APCB,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Paul Clerinx, Directeur van de Dienst Beheer Bijzondere Paritaire Comités en andere paritaire aangelegenheden;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Jean-Pierre Boninsegna, Federaal secretaris BBTK-SETCa;
- Mevrouw Elke Maes, Nationaal secretaris LBC-NVK;

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 voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **85.000 EUR** uit te betalen aan **vzw Cevora, Auguste Reyerslaan 70, 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0445.142.601 - bankrekeningnummer: BE59 1441 2347 5626) ter financiering van acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie.**

Artikel 2. De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 80% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de inspanningen die geleverd worden door de sector;
- 20% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de resultaatsverbintenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per actie is behaald. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel Besluit houdende toekenning van een projectsubsidie aan vzw Cevora ter uitvoering van het addendum "Non-discriminatie en inclusie 2021-2022" bij het sectorconvenant (2021-2022) afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van het APCB.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector van het APCB verbindt zich ertoe om, vertrekkende van een sectorale visie op de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie, de sectorale realiteit en de sectorspecifieke uitdagingen en prioriteiten **acties** op te zetten ter versterking van de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie.

De acties geformuleerd in dit addendum hebben betrekking op:

- Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties met betrekking tot non-discriminatie en inclusie. De sector baseert zich voor het formuleren van deze acties op de omgevingsanalyse en visie die geformuleerd staat in het sectorconvenant 2021 – 2022.
- Opstart van een monitoringsproces:
    - Uitvoering van een risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting;
    - uitvoering van een sensibiliserende nulmeting;
    - Interne sectorale dialoog over de risico-analyse resultaten van de nulmeting, ontwerp van een (meer volwaardig, ondermeer en minimaal inhakend op de nulmeting) actieplan en voorbereiding van de uitrol van het actieplan.
- Volgende principes worden als kader voor de monitoringproces door de overheid aangereikt:
    1. We zetten de ingeslagen weg van **zelfregulering** door sectoren verder.
    2. De zelfregulering verloopt, bij voorkeur aan de hand van **een door de overheid aangereikte** methodiek. Die methodiek werd beschreven in het expertenrapport "het

terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten" (Baert, S., Lamberts, M., Pieter-Paul Verhaeghe d.d. 31/10/2020).

3. De toepassing van de methodiek wordt opgevolgd door een **intersectorale begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'**. De begeleidingsgroep voorziet tevens in begeleiding bij de methodiek, inspelend op vragen van sectoren.
4. De methodiek is **sensibiliserend** van aard. Er wordt geen koppeling gemaakt met handhaving. Het expertenrapport suggereert op p. 53 dat handhaving sensibilisering versterkt en kan aanvullen. Hier gaan we niet op in.
5. De methodiek neemt het sectorniveau als uitgangspunt. Resultaten worden enkel **op geaggregeerd niveau** verzameld, intern besproken en openbaar gemaakt. Resultaten op ondernemingsniveau worden geanonimiseerd weergegeven.
6. De methodiek bestaat uit **3 fasen:** een nulmeting – een actiefase – een opvolgmeting. In het addendum ligt de klemtoon op de nulmeting.
7. De methodiek omvat **5 kwaliteitscriteria**. Die kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep 'Monitoring discriminatie'.
8. De meting zelf verloopt bij voorkeur via **een correspondentietest**. De correspondentietest wordt idealiter voorafgegaan door **een risico-analyse**. De risico-analyse is een dynamisch instrument en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de correspondentietest.
9. Het menu dat in het expertenrapport wordt aangereikt voor de actiefase is een **inspiratiemenu**. De daarin voorgestelde acties zijn geen verplichting. Ze helpen de sectoren een breder zicht te krijgen op mogelijke, doelgerichte acties. Zo kan bijvoorbeeld een sector de keuze maken om, vanuit sensibiliserend en actiegericht oogpunt, een mysteryshopping te organiseren. Dit is geen verplichting. Zo kan een sector ervoor kiezen om de (meer gedetailleerde, op bedrijfsniveau verzamelde) informatie uit de nulmeting te gebruiken om een begeleiding op het niveau van een onderneming op te starten. In dat geval maakt de sector een afspraak over het gebruik van deze informatie. Ook dit is geen verplichting.
10. Enkele elementen worden nog, in de loop van het proces en in de looptijd van het addendum, in samenspraak met de sectoren **nader bepaald** en meegedeeld. Voor wat betreft het aantal in de nulmeting mee te nemen discriminatiegronden, of en met welke sectoren een clustering aangewezen is: hierover wordt op basis van informatie uit de risico-analyses vanuit de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie' een advies geformuleerd.

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de subsidie enkel aan te wenden voor de loonkosten en werkingsmiddelen ter uitvoering van deze acties.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het eindrapport omvat:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van dit addendum;
- de toetsing van het behalen van de resultaatsverbintenis(sen);
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen.

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Visie op het vlak van non-discriminatie en inclusie

De sector hecht belang aan non-discriminatie en inclusie. Zelf geven we het goede voorbeeld door in onze aanwerving binnen het sectorfonds, binnen de werknemers- en werkzoekendenopleidingen niet te discrimineren op afkomst, gender of leeftijd. In veel gevallen zorgt dit ervoor dat de werkzoekendenopleidingen kansengroepen binnen het APCB leidt.

Door globalisering, migratie, toestroom van vluchtelingen, internationalisering van het bedrijfsleven, demografische evoluties, … wordt onze arbeidsmarkt steeds diverser, ook binnen het APCB. De evoluties zijn al langer merkbaar op de werkvloer. Dit brengt een variatie aan verwachtingen, talenten en behoeften met zich mee.

Aandacht voor diversiteit helpt om een bedrijfscultuur te creëren, die respect heeft voor de eigenheid en identiteit van alle werknemers en deze waardeert en stimuleert. Het verhoogt de betrokkenheid en motivatie van alle medewerkers. En gemotiveerde en betrokken werknemers presteren beter. Kunnen omgaan met deze diversiteit op de werkvloer helpt ondernemingen ook verder om een betere aansluiting te vinden met de toenemende verscheidenheid in de klantenpopulatie.

De voorbije jaren zijn er ook heel wat opleidingen rond non-discriminatie opgezet en hebben we samen met andere sectoren gewerkt aan een non-discriminatiecode die we nog steeds verder samen ontwikkelen. We willen samenwerken met andere sectoren om bedrijven te sensibiliseren en te informeren over discriminatie op de werkplek.

De bedoeling is meer bedrijven en hun medewerkers te bereiken. De uit te voeren nulmeting volgens een door de overheid aangereikte methodiek kan hier een toegevoegde waarde bieden. De sector laat een nulmeting uitvoeren volgens de vastgelegde methodiek tegen eind 2022. Dit onder voorbehoud van de resultaten van de risico-analyse en verder overleg met de andere sectoren. Zowel de risico-analyse als de eventuele nulmeting zal opgenomen worden door het sectoraal opleidingscentrum Cevora. Zodra we resultaten hebben uit de nulmeting werken we een actieplan uit om opleidingen te organiseren en de bedrijven beter te sensibiliseren en te bereiken met betrekking tot dit thema. We vermoeden dat we met de resultaten ook de intersectoraal opgestelde non-discriminatiehandleiding aan kunnen passen naar de realiteit van de sector met haar verschillende subsectoren.

Acties

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

Actie 1: We geven binnen het opleidingscentrum Cevora zelf het goede voorbeeld	
Omschrijving	De sector maakt in haar aanwervingen bij Cevora geen onderscheid tussen gender, afkomst, leeftijd of andere discriminatiegronden. We geloven dat diversiteit en inclusie de organisatie veel rijker maakt. Ook in de werkzoekendenopleidingen wordt dit principe toegepast. Niemand kan uitgesloten worden van opleidingen op basis van afkomst, gender, leeftijd of beperking. Om dit waar te maken binnen de werkzoekendenopleidingen zijn er samenwerkingen met organisaties die zich inzetten voor kansengroepen zoals o.a. STEBO. Er wordt ook regelmatig gezocht naar nieuwe samenwerkingen. Dit zorgt ervoor dat kansengroepen ook hun weg vinden naar werkzoekendenopleidingen. Zo vinden ze ook hun weg naar de arbeidsmarkt en meer specifiek naar bedrijven van PC200.
Timing	Constante voortgang.
Betrokken partners	Trajectbegeleiders, samenwerkingen met partners als STEBO, … .
Inspanningsverbintenissen	• De sector houdt zich eraan om non-discriminerend aan te werven in haar vacatures en werkzoekendenopleidingen. • De sector blijft op zoek gaan naar partnerschappen met organisaties die zich inzetten ten voordele van de kansengroepen.

Actie 2: de intersectorale handleiding non-discriminatie	
Omschrijving	21 sectoren hebben in het kader van het laatste sectorconvenant de handen in elkaar geslagen om een '**intersectorale handleiding non-discriminatie**' te ontwikkelen op initiatief van Woodwize. Het belangrijkste nu is deze handleiding bij de bedrijven te krijgen. Via alle deelnemende sectoren is de handleiding reeds ruim beschikbaar, online en in brochurevorm. Maar de brochure blijkt nog steeds onvoldoende gekend bij onze bedrijven. Daarom hebben we de intentie om enkele intersectorale infosessies voor bedrijven te organiseren, waar we samen de '**intersectorale handleiding non-discriminatie**' nog ruimer kenbaar zullen maken. Zo willen we tijdens deze infosessies, op een ludieke manier, via sketches en bedrijfstheater, werkgevers en hun medewerkers sensibiliseren en informeren over de vele bewuste en onbewuste vormen van discriminatie. Academici kunnen studie- en cijfermateriaal voorstellen, maar we willen ook bedrijven laten getuigen hoe zij non-discriminatie in de praktijk brengen in hun

	bedrijf. Het APCB neemt actief deel aan de voorbereidingen van deze infosessies en zal ondernemingen van het APCB aansporen via de verschillende kanalen om deel te nemen. Via de brochure ondersteunen we bedrijven ook in het concreet uitwerken van een bedrijfseigen non-discriminatie aanpak. Graag willen we met deze werkgroep input leveren aan de intersectorale adviseur.
Timing	2022.
Betrokken partners	Woodwize, sectorconsulenten, bedrijven en overheidsinstanties.
Inspanningsverbintenissen	• Bedrijven sensibiliseren, wegwijs maken en ondersteunen om de verschillende vormen van discriminatie in de onderneming te (h)erkennen en te voorkomen.

Actie 3: Bedrijven sensibiliseren om een non-discriminatiebeleid te voeren	
Omschrijving	We werken hard om de non-discriminatiewetgeving en een duurzaam HR- en diversiteitsbeleid in onze sectoren extra aandacht te geven. Hiervoor werd op initiatief van Woodwize een intersectorale werkgroep opgericht, waar nu reeds 20 collega's sectoren in participeren. Cevora neemt hier in naam van het APCB ook actief aan deel. Na het uitwerken van de intersectorale handleiding non-discriminatiecode, zoals hierboven al is vermeld, willen we deze verder verspreiden en promoten, zodat deze handleiding geen dode letter blijft, maar leeft in onze bedrijven. Daarom blijven wij ons inzetten om deze non-discriminatiehandleiding nog ruimer kenbaar te maken bij de bedrijven via intersectorale acties en aangepaste ondersteuning/promotionele filmpjes. Wij willen bedrijven bewust maken van de verschillende vormen van discriminatie via een intersectorale sensibiliseringscampagne. In 2021 zetten we deze gemeenschappelijke campagne op poten, zodat er eenvormig over de verschillende deelnemende sectoren heen gecommuniceerd kan worden. De materialen die elke sector gebruikt, kan verschillen. Er zijn al enkele zaken waar we nu aan denken om gemeenschappelijk te ontwikkelen: In 2021 willen we 3 teasers of videoreminders voor digitale media ontwikkelen en verspreiden. De teasers hebben tot doel werkgevers te confronteren met stereotype ideeën en vooroordelen inzake non-discriminatiebeleid. Bedoeling is dat ze nadenken over de impact en de link leggen met het non-discriminatiebeleid (of ontbreken ervan) binnen hun eigen onderneming. Er zullen ook oplossingen aangereikt worden waarmee bedrijven aan de slag kunnen om de mogelijke problematieken met betrekking tot discriminatie aan te pakken. (o.a. door het

	aanreiken van (intersectorale) opleidingen: hoe omgaan met discriminerende klanten, hoe kan ik diverse teams doen samenwerken, hoe kan ik drempels vermijden in mijn vacatures …). Overtuigen van het bedrijf (HR-beleid): door 14 topics te ontwikkelen om bedrijven op weg te helpen bij het voeren van een preventiebeleid "non-discriminatie" onder de vorm van een tip van de maand. Maandelijks zetten we een actie, passend binnen non-discriminatiebeleid in de kijker. Bedoeling is om de bedrijven concrete tips en tricks mee te geven om dergelijke actie uit te voeren. Er zullen eveneens contactgegevens verspreid worden van organisaties waarop ze beroep kunnen doen om hen te ondersteunen bij de implementatie of uitvoering ervan. Om het thema "non-discriminatie" onder de aandacht te brengen binnen de organisatie willen we dit koppelen aan een postercampagne (3 posters/jaar), met vooral aandacht voor de praktische aanpak van dit thema in bedrijven. Om het thema non-discriminatie onder de aandacht te brengen bij de bedrijven willen we intersectoraal "de dag van inclusie" organiseren. Bedrijven kunnen kiezen uit de "menukaart". Hierin kunnen bvb een 10-tal lerende netwerken of workshops opgenomen zijn. Er wordt steeds vertrokken vanuit de mogelijke drempels, problemen die zij ervaren bij (het aanwerven van, werken met) een diverse werknemerspopulatie. De thema's kunnen aangereikt worden door de bedrijven. Het moet een dag worden van ervaringsuitwisseling met collega-ondernemers, zaakvoerders en HR-verantwoordelijken over het thema diversiteit en inclusie. Indien mogelijk zal er hiervoor samengewerkt worden met de intersectorale adviseur.
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Intersectorale actie met de werkgroep "Handleiding non-discriminatie" op initiatief van Woodwize.
Resultaatsverbintenissen	• 3 teasers ontwikkelen en via een mailing en promotie op website en blog verspreiden naar alle ondernemingen in 2021. • In 2021-2022 een postercampagne opzetten (3 posters per jaar) en op vraag beschikbaar stellen van deze posters. • Najaar 2021: 'dag van inclusie' organiseren.

Actie 4: Opleidingen rond non-discriminatie blijven organiseren	
Omschrijving	Hoewel opleidingen die Cevora organiseerde rond non-discriminatie niet veel werden gevolgd, zullen we de opleidingen die bestaan wel verder zetten. Zo organiseren we een opleiding in samenwerking met Travi (uitzendsector). Naast deze opleiding willen we graag bekijken of er nog andere opleidings- of samenwerkingsmogelijkheden zijn.

	We onderzoeken graag de mogelijkheden tot het organiseren van opleidingen, maar we kijken hier ook graag eerst naar de uitkomst van de risico-analyse en nulmeting. Zo kunnen we kijken waar de opleidingsnoden liggen en met welke sectoren het pertinent is om samen te werken.
Timing	2021, na positieve evaluatie voortzetting 2022.
Betrokken partners	Travi, andere sectorfondsen.
Inspanningsverbintenis	• We blijven opleidingen aanbieden.

Uitvoering risico-analyse volgens een door de overheid aangereikte methodiek

Actie: Uitvoering van een risico-analyse volgens een door de overheid aangereikte methodiek als aanloop naar de nulmeting	
Omschrijving	Uitvoering van een bredere, diepere omgevingsanalyse om 1) een bredere context te schetsen, 2) achterliggende mechanismen te verkennen, 3) de nulmeting (zijnde de correspondentietest) voor te bereiden en aan te vullen en 4) een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelgerichte acties inspelend op de sector. De sector maakt hierbij gebruik van de methodiek zoals aangereikt in het expertenrapport "het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lambers, M., Verhaeghe, P.P)" opgesteld op 30/10/2020 (zie p. 37 tem 43). De risico-analyse wordt als aanloop en ter voorbereiding van de nulmeting doorgelopen. De sector kan hiervoor bronnen en een vragenschema raadplegen zoals meegegeven in het expertenrapport. De sector zal hierin begeleid worden vanuit de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
Timing	2021: risico-analyse en voorbereiding nulmeting.
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
Inspanningsverbintenis	De sector start met een risico-analyse in 2021 en brengt hierover verslag uit aan de begeleidingsgroep non-discriminatie.

Uitvoering nulmeting

Actie: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting	
Omschrijving	Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting aan de hand van een correspondentietest. Voor de uitvoering van de correspondentietest kan de sector zich baseren op de methodiek zoals beschreven in het rapport "het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P.) " opgesteld op 30/10/2020, zie p. 23 tem 36. De sector volgt daarbij de kwaliteitscriteria, zoals beschreven op p. 19 – 21). De kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de

	externe partner en de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'. De sector zal voor de uitvoering beroep doen op een externe dienstverlener. De uitvoering gebeurt in afstemming met een begeleidingsgroep die het ganse monitoringsproces zal begeleiden. Voorafgaand aan de start van de nulmeting, zal de begeleidingsgroep een advies verlenen met betrekking tot de te testen discriminatiegronden en of en met welke sectoren een clustering aangewezen kan zijn. De sector maakt voor de aanstelling van een externe dienstverlener gebruik **van de raamovereenkomst** die door de overheid geboden wordt. Na de uitvoering van de correspondentietest, kan/zal de sector de risico-analyse verder aanvullen. De risico-analyse is een dynamisch instrument. en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de nulmeting (zie p. 40, 7.3.2). Dit laat tevens toe dat een bredere context voor de nulmeting geschetst kan worden.
Timing	2021: selectie en beslissing externe dienstverlener voor nulmeting (volgen van het raamakkoord overheid). 2022: uitvoering nulmeting volgens methodiek en voorbereiden actieplan op basis van risico-analyse.
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
Inspanningsverbintenis	De sector laat een nulmeting uitvoeren tegen eind 2022. Dit onder voorbehoud van de resultaten van de risico-analyse en verder overleg met de andere sectoren.

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

Actie: Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan	
Omschrijving	De sector zal de resultaten van de risico-analyse en nulmeting bespreken met de sectorale sociale partners. De sector vertaalt deze resultaten naar passende en doelgerichte acties. Deze acties worden voorgesteld in een ontwerp van volwaardig actieplan. De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodologie en resultaten. De rapportering bevat enkel gegevens op geaggregeerd niveau. Dit wil zeggen dat de gegevens van de ondernemingen geanonimiseerd werden. De sector dient een rapportering van de resultaten van de nulmeting en een ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.

	De sector zorgt ook voor een publieke rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de begeleidingsgroep.
Timing	Tussentijdse rapportering aan sociale partners PC200 via Raad van Bestuur van Cevora tijdens uitvoering risico-analyse en nulmeting (minimaal 2 keer per jaar). Bespreken resultaten nulmeting en verder geïntegreerd actieplan kan pas na uitvoering van nulmeting.
Betrokken partners	Sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
Inspanningsverbintenis	• De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten. • De sector dient een rapportering van de nulmeting (risico-analyse en correspondentietest) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE.

Rode draden

Intersectorale toets	- Handleiding non-discriminatie. - Sensibiliseren en informeren non-discriminatie. - Nulmeting en actieplan in samenwerking met andere relevante sectoren vormgeven. - Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.

Relancetoets	- Non-discriminerend aanwerven bij werkzoekendenopleidingen. - Risicogroepen begeleiden naar de arbeidsmarkt. - getroffen sectoren door crisis begeleiden en bedienden upskillen of reskillen → concrete actie die eerst ondernomen zal worden voor de toerismesector.

Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	- Nulmeting non-discriminatie. - Opstellen actieplan non-discriminatie o.a. in samenwerking met intersectoraal adviseur. - Collega's van werkzoekendenopleidingen zoeken nieuwe samenwerkingen met organisaties die zich inzetten om kansengroepen naar de arbeidsmarkt te begeleiden.

Competentie- en loopbaangericht werken	- Bedrijven door middel van opleidingen bewust maken van discriminatie. - Kansengroepen via werkzoekendenopleidingen competentiegericht opleiden en duurzaam tewerkstellen op de arbeidsmarkt.

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Beëindiging

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar en kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtname van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijsturingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

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

Hilde CREVITS

Namens de sociale partners van de sectoren van het APCB,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Paul CLERINX,

Directeur van de Dienst Beheer Bijzondere Paritaire Comités en andere paritaire aangelegenheden

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jean-Pierre BONINSEGNA,
Federaal secretaris BBTK-SETCa

Mevrouw Elke MAES,
Nationaal secretaris LBC-NVK