

Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Lokale Besturen

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 Lokale Besturen**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Kris Snijkers, Algemeen Directeur VVSG;
- De heer Piet Van Schuylenbergh, Directeur Mens VVSG;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Christoph Vandenbulcke, Nationaal secretaris ACV LRB;
- De heer Willy Van Den Berge, Federaal secretaris ACOD LRB;
- Mevrouw Christel Demerlier, Voorzitter regio Vlaanderen VSOA LRB;

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 30 december 2022** een maximale toelage van **85.000 EUR** uit te betalen aan **V.V.S.G. vzw, Bischoffsheimlaan 1-8, te 1000 Brussel** (ondernemingsnummer: **0451.857.573** - bankrekeningnummer: **BE10 0910 1156 9604**) 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 VVSG vzw 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 sector Lokale Besturen.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector Lokale Besturen 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 het monitoringsproces:
 - o Uitvoering van een risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting;
 - o Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting;
 - o Interne sectorale dialoog over de risicoanalyse, de resultaten van de nulmeting, ontwerp van een (volwaardig, onder meer en minimaal inhakend op de nulmeting) actieplan en voorbereiding van de uitrol van het actieplan.
- Volgende principes worden als kader voor het 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, inspeland 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 risicoanalyse**. De risicoanalyse 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 risicoanalyses 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 werkmiddelen 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

Als sector willen we meer werk maken van een divers personeelsbeleid dat onze maatschappij weerspiegelt en verschillende talenten zoveel mogelijk aan bod laat komen. We willen gelijke kansen bevorderen en discriminatie consequent bestrijden, zowel bij de bevolking als binnen de eigen groep van medewerkers.

Daarom zouden gemeenten meer vrijheid en ruimte moeten krijgen om te experimenteren, zodat ze tijdelijk kunnen loskomen van de juridische kaders bij de werving van hun personeel (bv. taalvereisten op het juiste niveau). Een goede kennis van het Nederlands bij het personeel is de norm omdat dit onontbeerlijk is voor een goede dienstverlening aan de burger. Het werk op de werkvloer, eventueel in een aangepaste functie, biedt echter voor personeelsleden die het Nederlands onvoldoende machtig zijn leerkansen om de taalkennis op te krikken tot het vereiste niveau.

Een doordacht taal- en communicatiebeleid waarbij ook niet digitaal vaardige mensen worden bereikt is een belangrijk aandachtspunt. Door digitale communicatie als uitgangspunt te nemen kunnen we middelen vrij maken om digitaal minder vaardige mensen op maat te begeleiden en ondersteunen.

Investeren in het formeel leren van het Nederlands en in het aanbod van zoveel mogelijk oefenkansen blijven noodzakelijk willen we die kwetsbare groepen blijven bereiken. Ook binnen de eigen personeelsgroep zijn er heel wat mensen die minder taalvaardig of digitaal vaardig zijn. Deze verdienen bijzondere aandacht op het vlak van competentieversterking.

De sector wil werk maken van een inclusieve werkvloer die een afspiegeling is van de samenleving en waarbij dus ook mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt een plaats kunnen krijgen.

Een heel sterke klemtoon ligt op de re-integratie van medewerkers die nu langdurig afwezig zijn wegens ziekte of andere redenen maar niet meer hun oorspronkelijke job kunnen uitoefenen.

De sector zal de lokale besturen stimuleren om elke vorm van discriminatie tegen te gaan en acties te organiseren die erop gericht zijn om inclusie op de werkvloer te bevorderen. Daarbij worden alle medewerkers ondersteund in de soms moeilijke en lastige discriminerende vragen en opmerkingen die ze van burgers krijgen.

In samenwerking met de andere overheden willen de lokale besturen effectieve instrumenten inzetten om discriminatie aan te pakken (werk, woningmarkt, ...) en moeilijk bereikbare doelgroepen volwaardig aan de samenleving te laten deelnemen.

Om te vermijden dat de verschillende financieringskanalen leiden tot een versnipperd en onoverzichtelijk aanbod voor de lokale besturen en hun medewerkers worden de acties opgehangen aan een aantal grote kapstokken.

LaboLokaal:

Onder deze noemer komen lokale besturen samen in een lerend netwerk (6 à 7 besturen meestal) om gezamenlijk rond een bepaald thema ervaringen te delen en samen met een externe expert op zoek te gaan naar oplossingen op maat van lokale besturen. Hiervoor gebeuren op regelmatige basis oproepen naar de besturen.

De output hiervan moet steeds overdraagbaar zijn naar andere besturen in de sector. De deelnemende besturen verbinden zich er toe die informatie ook te delen. Met het oog op disseminatie wordt de output telkens in een toolbox of ondersteuningspakket gegoten. Dit kan verschillende vormen aannemen: een handleiding of leidraad, een stappenplan, modeldocumenten,

De output van een traject LaboLokaal kan eveneens een beleidsaanbeveling zijn of een incentive om rond bepaalde zaken extra opleiding te organiseren of bijkomende ondersteuning te bieden.

Vormingsfondsen:

Met middelen VTO uit het VIA4-akkoord lopen sinds enige tijd het 'vormingsfonds kinderopvang' en het 'vormingsfonds thuiszorg'. Op basis van thema's die bepaald zijn door de sociale partners worden opleiders gezocht die bij het bestuur ter plaatse opleiding komen geven. In het aanbod zitten zowel korte als langere opleidingen. Die opleidingen worden gratis aangeboden aan de besturen op basis van een trekkingsrecht. Hoe groter de dienst, hoe meer vormingen men kan organiseren. Omwille van de coronamaatregelen wordt aan de opleiders gevraagd om ook een digitaal aanbod te voorzien.

Vanaf 2021 komt er een 'vormingsfonds ouderenzorg' bij, zodat ook medewerkers uit de woonzorgcentra hiervan kunnen genieten. De modaliteiten zijn gelijklopend en de financiering gebeurt eveneens met middelen VTO uit het VIA4-akkoord.

In het kader van de oproep voor dienstencheque-organisaties van overheidswege komt er medio 2021 een 'vormingsfonds dienstencheques' dat dezelfde modaliteiten volgt als de andere drie vormingsfondsen. De financiering staat volledig los van de andere vormingsfondsen.


Daarnaast is er ook nog een vormingsfonds Focus op Talent dat gefinancierd wordt met middelen uit het addendum Focus op Talent. Dit vormingsfonds is ontstaan na meerdere vragen van besturen die de vormingen uit het open aanbod graag in hun bestuur organiseren. Om budgettaire redenen kan elk bestuur twee vormingen organiseren tegen een kostprijs van 1.000 euro. Het verschil met de effectieve kost wordt gefinancierd met middelen uit het addendum FOT. Vanaf 2021 zullen een aantal opleidingen (deels) gefinancierd worden met middelen uit het duaal addendum (mentoropleidingen) en addendum non-discriminatie.


Open aanbod:

In het open aanbod worden opleidingen aangeboden op diverse locaties of digitaal voor een groep van 10 tot 15 medewerkers over verschillende thema's die in het sectorconvenant en bijhorende addenda worden opgenomen. Deze opleidingen worden gefinancierd met middelen uit het addendum FOT, duaal addendum of addendum non-discriminatie.


Acties


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


 Actie1: De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond klaar en helder taalgebruik	
Omschrijving	In dit project zullen een aantal lokale besturen via individuele begeleiding enerzijds en via een lerend netwerk anderzijds werk maken van toegankelijke communicatie binnen het lokaal bestuur. Dit is zowel gericht naar de burgers als naar het eigen personeel. De resultaten van dit project (kritische succesfactoren, goede praktijk-voorbeelden, ...) moeten in de sector breed bekend gemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen. Die bekendmaking gebeurt via de geëigende communicatiekanalen (nieuwsbrief, website, P-O-Congres, ...).
Timing	De verschillende pilootprojecten van LaboLokaal zullen gefaseerd opstarten in 2021 en 2022. Een concrete timingstabel wordt hiervoor nog opgemaakt.
Betrokken partners:	Wablieft (VOCVO), stafmedewerkers VVSG,
Inspanningsverbintenissen	Er wordt een ruime oproep gelanceerd naar de lokale besturen waarbij we mikken op 5 à 6 deelnemende besturen. De resultaten van dit project komen in een toolbox/handleiding/ondersteuningspakket dat voor alle lokale besturen toegankelijk is.


 Actie 2: De sector start een vervolgproject (LaboLokaal) op re-integratie van langdurig zieken	
Omschrijving	In dit project zullen een aantal lokale besturen verder bouwen op het eerdere project rond re-integratie van langdurig zieken met het oog op de maximale herinschakeling van deze medewerkers. Daarbij wordt ook bekeken welke rol de Vlaamse Ondersteuningspremie kan betekenen hier. De resultaten van dit project (kritische succesfactoren, goede praktijkvoorbeelden, ...) moeten in de sector breed bekend gemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen. Die bekendmaking gebeurt via de geëigende communicatiekanalen (nieuwsbrief, website, P-O-Congres, ...). Er wordt een ruime oproep gelanceerd naar de lokale besturen waarbij we mikken op 5 à 6 deelnemende besturen. De resultaten van dit project komen in een toolbox/handleiding/ondersteuningspakket dat voor alle lokale besturen toegankelijk is.
Timing	De verschillende piloot- en vervolgprojecten van LaboLokaal zullen gefaseerd opstarten in 2021 en 2022. Een concrete timingstabel wordt hiervoor nog opgemaakt.
Betrokken partners	AD Spice (die het vorig traject heeft begeleid), VDAB.
Resultaatsverbintenissen	2021: deelname van 5 à 6 besturen aan de oproep re-integratie van langdurig zieken.

	2022: Tegen eind 2022 hebben we een toolbox specifiek voor re-integratie van medewerkers met een arbeidsbeperking of na een langdurige ziekte.
--	--

 Actie 3: De sector start een pilootproject (LaboLokaal) op rond de aanpak van discriminatie op de werkvloer	
Omschrijving	In dit project zullen een aantal lokale besturen via individuele begeleiding enerzijds en via een lerend netwerk anderzijds op zoek gaan naar werkbare methodieken en oplossingen om discriminatie op de werkvloer binnen het lokaal bestuur aan te pakken. De resultaten van dit project (kritische succesfactoren, goede praktijkvoorbeelden, ...) moeten in de sector breed bekend gemaakt worden en als inspiratie dienen voor andere lokale besturen. Die bekendmaking gebeurt via de geëigende communicatiekanalen (nieuwsbrief, website, P-O-Congres, ...).
Timing	De verschillende pilootprojecten van LaboLokaal zullen gefaseerd opstarten in 2021 en 2022. Een concrete timingstabel wordt hiervoor nog opgemaakt.
Betrokken partners	Unia, AgI, stafmedewerkers VVSG.
Inspanningsverbintenissen	Er wordt een ruime oproep gelanceerd naar de lokale besturen waarbij we mikken op 5 à 6 deelnemende besturen. De resultaten van dit project komen in een toolbox/handleiding/ondersteuningspakket dat voor alle lokale besturen toegankelijk is.

 Actie 4: De sector heeft specifieke aandacht voor het thema diversiteit en non-discriminatie in de verschillende vormingsfondsen	
Omschrijving	In de verschillende vormingsfondsen worden steeds ook opleidingen aangeboden rond deze thema's. Dit verwijst naar volgende acties van het sectorconvenant: <ul style="list-style-type: none"> • Actie 2.6. Uitbreiden van het specifieke opleidingsaanbod voor medewerkers van de diensten kinderopvang en thuiszorg van de lokale besturen naar medewerkers van de woonzorgcentra. • Actie 2.7. Voorzien van een nieuw vormingsfonds voor medewerkers van de dienstencheque-afdelingen van lokale besturen. • Actie 2.8. Voorzien van bijkomende thema's in het bestaande vormingsfonds Focus op Talent (FOT). In de kwalificerende opleidingstrajecten (zie sectorconvenant actie 2.9 - de bestaande kwalificerende trajecten aantrekkelijker maken voor de cursisten en de lokale besturen) wordt daarom ook voorzien in taalondersteuning.
Timing	Continu.
Betrokken partners	Tal van externe opleiders.
Resultaatsverbintenissen	Er is een voldoende aanbod terug te vinden in de verschillende vormingsfondsen. 2012-2022: Concreet zal 15% van het aanbod inhoudelijk verwijzen naar diversiteit, non-discriminatie en inclusie.

 Actie 5: De sector wil de instroom in de publieke zorg van personen met een migratieachtergrond bevorderen	
Omschrijving	<p>Om die instroom te bevorderen werkt de sector actief mee aan de social-profit salons (zie sectorconvenant actie 1.3.). De sector zal lokale besturen sensibiliseren en ondersteunen om zo'n social profit salon te organiseren en omliggende besturen uitnodigen om mee te participeren.</p> <p>De sector draagt de opgebouwde expertise binnen VIVO rond cultuur-sensitieve zorg mee uit naar de lokale besturen (o.a. e-learning 'Ziedet').</p>
Timing	Continu.
Betrokken partners	VIVO.
Inspanningsverbintenissen	De sector zorgt voor goede samenwerkingsafspraken met VIVO hieromtrent.

 Actie 6: De sector zet de samenwerking met de bouwsector verder rond de bekendmaking en naleving van een ethische code. Er wordt tevens een vertrouwenspersoon aangesteld die reacties en meldingen zal behandelen.	
Omschrijving	<p>In dit project werkt de sector van de lokale besturen samen met de bouwsector. In 2020 hebben de verschillende partners onder begeleiding van Ignaas Devisch een ethische code opgesteld. 'Bouwen aan ethiek' moet in de sector breed bekend gemaakt worden en als inspiratie dienen voor lokale besturen. Die bekendmaking gebeurt via de geëigende communicatiekanalen (nieuwsbrief, website, opname in opleiding voor ploegbazen, P+O-Congres,...).</p> <p>De website www.bouwenaanethiek.be wordt ook een website waar getuigenissen terug te vinden zijn en tools te downloaden zijn.</p> <p>We voorzien in de mogelijkheid om mogelijk misbruik in vertrouwen te melden via digitale of andere kanalen bij een daartoe aangestelde vertrouwenspersoon die onafhankelijk zal functioneren en de toepassing van <i>Bouwen aan ethiek</i> mee opvolgt.</p>
Timing	<p>De website is online en zal in de loop van 2021 en 2022 verder aangevuld worden.</p> <p>De vertrouwenspersoon is aangesteld sinds begin 2021 (Ignaas Devisch).</p>
Betrokken partners	VVSG, Kos (opleiding ploegbazen), bouwsector, Ignaas Devisch.
Inspanningsverbintenissen	<p>Er wordt ruim gecommuniceerd over 'Bouwen aan ethiek' naar de lokale besturen waarbij we mikken op 15 besturen die de code actief opnemen in 2021.</p> <p>De vertrouwenspersoon maakt jaarlijks een beknopt rapport over welke thema's en klachten er zijn behandeld zodat alle partners hieruit kunnen leren, mogelijk preventieve acties opzetten en updates van de code kunnen voorzien.</p>




Actie 7: De sector start een lerend netwerk voor integriteitscoördinatoren

Omschrijving	<p>Tijdens de periode september 2019 - januari 2021 is de eerste opleiding integriteitscoördinator georganiseerd door Diverscity. Deze opleiding werd opgesplitst in modules en kon geheel of modulair gevolgd worden. Er namen een 15-tal deelnemers deel per module.</p> <p>Als vervolg op de opleiding tot integriteitscoördinator starten VVSG en Diverscity vanaf 2021 het lerend netwerk voor integriteitscoördinatoren. Dit lerend netwerk wil integriteitscoördinatoren en andere medewerkers - werkzaam rond integriteit – ondersteunen bij het uitoefenen van hun rol. Het lerend netwerk is een systematische vorm van collegiale uitwisseling en ondersteuning. Je toetst er je ervaringen en opvattingen bij collega's, brengt casussen in en krijgt feedback. Je verneemt hoe collega's gelijkaardige problemen aanpakken en ontwikkelt creatieve oplossingen. Vraagstukken uit de praktijk bespreken we op een gestructureerde manier. In het lerend netwerk worden ervaringen en kennis uitgewisseld aan de hand van zelf gekozen onderwerpen.</p> <p>Verschillende lokale besturen zijn bezig met het opzetten van een raamwerk rond integriteit. We beginnen het lerend netwerk dan ook met een uitwisseling: wie is waarmee bezig, waar ligt de focus en waar loopt men tegenaan? Vanuit deze bespreking wordt het plan opgemaakt voor de rest van de vormingsdagen.</p> <p>Mogelijke insteken zijn:</p> <ul style="list-style-type: none">• de opmaak en het levendig houden van deontologische codes?• Morele beraden begeleiden en inventariseren: hoe pak je dit aan in thema's waar je zelf geen kennis over hebt?• Hoe verhoudt de integriteitscoördinator zich tot de politiek? Welke instrumenten bestaan het voor het politieke orgaan?• De klokkenluidersrichtlijn zal ons als lokaal bestuur verplichten tot het opzetten van meldsystemen. Hoe pakken we dit aan? Hoe combineer je je rol als meldpunt met mogelijks andere rollen?• Welke kwetsbare functie zien we in ons lokaal bestuur, en hoe beschermen we onze collega's die zich in deze functies bevinden? <p>Er wordt een oproep gelanceerd naar de lokale besturen met een integriteitscoördinator, waarbij we mikken op 10 deelnemende besturen.</p>
Timing	Het lerend netwerk voor integriteitscoördinatoren zal 3 keer per jaar samenkomen.
Betrokken partners	Lokale besturen met integriteitscoördinatoren, stafmedewerkers VVSG, Governance & Integrity,

Resultaatsverbintenissen	2021-2022: het lerend netwerk van integriteitscoördinatoren komt minstens 2 keer samen.
---------------------------------	---





Uitvoering nulmeting

 Actie: Uitvoering risicoanalyse en nulmeting	
Omschrijving	De sector neemt in 2021 de tijd om een grondige risicoanalyse zoals aangegeven in het expertenrapport “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 op te maken. De sector voorziet in het najaar 2021 alle voorbereidingen te doen zodat de effectieve nulmeting begin 2022 van start kan gaan.
Timing	Continu.
Betrokken partners	Lokale besturen, bureau dat de uitrol van de nulmeting zal doen, Departement WSE, collega sectoren, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’, ABB en Departement Gelijke Kansen.
Inspanningsverbintenis	De sector onderneemt een risicoanalyse en nulmeting. De sector maakt voor de aanstelling van een externe dienstverlener gebruik van de raamovereenkomst die door de overheid geboden wordt.

Interne sectorale dialoog over de 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 gebruikt de resultaten van de nulmeting voor een dubbele doelstelling: enerzijds vormt dit de basis voor de opmaak van de concreet actieplan. Anderzijds worden die resultaten breed gedeeld met de lokale besturen (nieuwsbrieven, website, specifieke studiedag,...) als vorm van sensibilisering. De opmaak van een actieplan zal gebeuren in nauw overleg met de sociale partners. Mogelijks zal dit actieplan ook beleidsaanbevelingen bevatten voor de centrale overheden (m.b.t. de Rechtpositieregeling van de lokale besturen (RPR) bv.).
Timing	Dit zal hoofdzakelijk in 2022 gerealiseerd worden.
Betrokken partners	Lokale besturen, bureau dat de uitrol van de nulmeting zal doen, ABB en Departement Gelijke Kansen, sociale partners.
Inspanningsverbintenis	De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten. De sector dient een rapportering van de nulmeting (risicoanalyse en correspondentietest) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.

Rode draden

 Intersectorale toets	<p>Voor de acties rond non-discriminatie en inclusie zal de sector nauw samenwerken met VIVO (projectZiedet rond cultuursensitieve zorg en social-profit salons).</p> <p>De sector zal actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.</p>
 Relancetoets	<p>De maximale re-integratie van langdurig zieken moet ook hen voldoende kansen bieden op een duurzame loopbaan. Enerzijds zullen er door de coronacrisis meer mensen met langdurige problemen te kampen hebben. Anderzijds zal de nood aan personeel alleen maar stijgen door de vergrijzing en de (tijdelijke) vervanging van mensen in quarantaine of afwezig wegens ziekte. (actie 2).</p>
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<p>Doordat het personeelsbestand een afspiegeling is van de samenleving, zijn er ook opportuniteiten om specifieke doelgroepen te bereiken die anders moeilijk bereikbaar zijn.</p> <p>De integriteitscoördinatoren zijn een nieuwe functie binnen lokale besturen die mee ondersteuning moet bieden in soms complexe beslissingsprocessen.</p>
 Competentie- en loopbaangericht werken	<p>De maximale re-integratie van langdurig zieken moet ook hen voldoende kansen bieden op een duurzame loopbaan (actie 2). Het thema non-discriminatie en diversiteit wordt meegenomen in de diverse vormingsfondsen en ook voor de kwalificerende opleidingstrajecten wordt voorzien in taalondersteuning (actie 5).</p>

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 inachtnaam 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 bijstellingen 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 sector Lokale Besturen,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Kris SNIJKERS,
Algemeen Directeur VVSG

De heer Piet VAN SCHUYLENBERGH,
Directeur Mens VVSG

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Christoph VANDENBULCKE,
Nationaal secretaris ACV LRB

De heer Willy VAN DEN BERGE,
Federaal secretaris ACOD LRB

Mevrouw Christel DEMERLIER,
Voorzitter regio Vlaanderen VSOA LRB