

Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Vastgoed (PC 323)

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 Vastgoed,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Karen Van De Woestijne, Vertegenwoordiger van FIB en Voorzitter van het Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Frans Dirix, Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten en Ondervoorzitter van het Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector;
- De heer Gert Van Hees, Diensthoofd ACLVB;
- De heer Jean-Pierre Boningsegna, Federaal secretaris BBTK;

hierna “de sector” genoemd,

Wordt overeengekomen wat volgt:

Verbindenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens uit te betalen aan het **Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector, Kortrijksesteenweg 1005 te 9000 Gent (ondernemingsnummer: 0479.843.261 - bankrekeningnummer: BE68 2900 5082 9334)** ter financiering van acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie.

Artikel 2. De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbindenissen en resultaatverbindenissen. 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 resultaatverbindenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatverbinding per actie is behaald. Als een verbinding niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatverbindenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel Besluit houdende toekenning van een projectsubsidie aan het Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector 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 vastgoedsector (PC 323).

Verbindenissen van de sector

Artikel 3. De vastgoedsector 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:
 - o Uitvoering van een risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting;
 - o Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting;
 - o Interne sectorale dialoog over de risicoanalyse resultaten van de nulmeting, ontwerp van een (volwaardig, ondermeer en minimaal inhakend op de nulmeting) actieplan en voorbereiding van de uitrol van het actieplan.
- Voor de uitvoering van de nulmeting worden volgende principes 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 intersectorale 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 idealiter uit **3 fasen**: een nulmeting – een actiefase – een opvolgmeting. De klemtoon in dit addendum ligt op de nulmeting.
7. De methodiek omvat **5 kwaliteitscriteria**. Die kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de intersectorale 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 intersectorale 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


Hoewel diversiteit in de sector al lang een vast gegeven is, is er toch nog ruimte voor verbetering. We lieten in eerdere omgevingsanalyses al opmerken dat in het personeelsbestand (op sectorniveau wel te verstaan) duidelijk de sporen van de opeenvolgende migratiegolven terug te vinden zijn. Bij de iets oudere werknemers vinden we Iberische namen terug, gevolgd (in chronologische volgorde) door Noord-Afrikaanse, Oost-Europese en namen uit sub-sahariaans Afrika. Die namen vinden we echter voornamelijk terug in wat we elders subsectoren 2 en 3 genoemd hebben, zijnde conciërges, schoonma(a)k(st)ers en dienstboden. We durven niet met dezelfde overtuiging beweren dat dit in subsector 1 (vastgoedmakelaars) in dezelfde mate het geval is – op gebied van gender en leeftijd durven we dat wel.


Door bewust aandacht te schenken aan diversiteit in onze communicatie en gebruikt beeldmateriaal, door het inrichten van vorming rond anti-discriminatie en diversiteit, door samen te werken met de federatie in de context van discriminatie op de woonmarkt, door het begeleiden van lerende netwerken rond diversiteit in personeelsbeleid hebben we getracht de sector mee te sensibiliseren, en die inspanningen wensen we namens de sector verder te zetten.


We wensen voor de (nabije) toekomst met de hulp van de overheid pro-actiever en assertiever in te zetten op de problematiek van discriminatie om zo de inclusie te vergroten, en dat met alle middelen die ons geboden zijn: via het opleidingsaanbod, via communicatie- en voorlichtingscampagnes, via meer explicite berichtgeving in onze (periodieke) publicaties, tijdens bedrijfsbezoeken enz. omdat dit ons de enige manier lijkt om effectief in te breken in het personeelsbeleid. De sociale partners wensen dit waar mogelijk en/of nodig samen te doen met het beroepsinstituut.

Acties


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

 Actie 1: Diversiteit systematisch in beeld brengen	
Omschrijving	De sector wenst in al zijn communicatie diversiteit* verder in de picture plaatsen middels het gebruikte beeldmateriaal en het profiel van de mensen die aan bod komen, en we zullen niet nalaten hiervoor te rade gaan bij instanties die hierin al de nodige expertise opgebouwd hebben. * We denken in de eerste plaats, doch niet exclusief, aan gender, etniciteit en leeftijd.
Timing	Alle communicatie vanaf 1/1/2021 waarin beeldmateriaal gebruikt wordt zal extra gescreend worden op het criterium diversiteit. 2021-2022.
Betrokken partners	Geen.
Inspanningsverbintenis	<u>Alle</u> publicaties waarin beeldmateriaal gebruikt wordt, zullen aandacht hebben voor diversiteit en die ook voldoende in beeld brengen.


 Actie 2: Gerichte en actieve boodschappen rond non-discriminatie en inclusie opnemen in de geijkte communicatiestromen	
Omschrijving	De sector wenst gericht en actiever te communiceren rond non-discriminatie en inclusie, en denkt daarbij onder andere aan: <ul style="list-style-type: none"> - Positieve boodschappen in normale communicatie (nieuwsbrieven, sociale media, website, tijdschrift, ...). - Tijdens de bedrijfsbezoeken de non-discriminatieboodschap verder ingang doen vinden.
Timing	Gedurende de looptijd van het convenant waar dit addendum bij aansluit.
Betrokken partners	Geen.
Resultaatsverbintenis	2021-2022: Bovenstaande thematieken aanbrengen tijdens bedrijfsbezoeken.


 Actie 3: Een minimaal vormingsaanbod rond non-discriminatie en inclusie	
Omschrijving	Tijdens de looptijd van dit convenant wenst de sector via vormingsinitiatieven de anti-discriminatiegedachte verder ingang te doen vinden. Daarbij denken we aan: <ul style="list-style-type: none"> - De verkenning van de mogelijkheden om een lerend netwerk rond inclusie in personeelsbeleid op te stellen. - Een aantal vormingssessies rond “omgaan met discriminatie” in samenwerking met de federatie om zo twee vliegen in één klap te slaan: door het leren omgaan met discriminerende vragen

	discriminatie op de woonmarkt en in het personeelsbeleid aan te pakken.
Timing	Door de looptijd van het convenant waar dit addendum bij hoort.
Betrokken partners	De ondertekenende beroepsfederatie.
Inspanningsverbintenis	Minstens rond het thema “discriminerende vragen” per kalenderjaar één of meer sessies organiseren.


 Actie 3: Discriminatie “hogerop” aanpakken	
Omschrijving	Door de organisatie van een nog nader te definiëren event, georganiseerd met de hogescholen die sectorspecifiek onderwijs aanbieden, de laatstejaarsstudenten enerzijds sensibiliseren en anderzijds weerbaar maken voor issues rond discriminatie op de arbeidsmarkt en het professionele leven.
Timing	Eind 2021.
Betrokken partners	Hogescholen (AP, Odisee en HoGent, evt. uit te breiden) en de ondertekenende beroepsfederatie.
Resultaatsverbintenis	Realiseren van het event volgens de voorziene timing.

Uitvoering risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting





 Actie: Uitvoering van een risicoanalyse als aanloop naar de nulmeting	
Omschrijving	<p>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 baseert zich hierbij op de methodiek zoals aangereikt 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 (zie p. 37 t.e.m. 43).</p> <p>De risicoanalyse 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’.</p>
Timing	De risicoanalyse zal gebeuren in 2021, zodat per 1/1/2022 met de nulmeting van start gegaan kan worden.
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.
Inspanningsverbintenis	De sector brengt een kort verslag over de risicoanalyse uit ten aanzien van de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.

 Actie: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting	
Omschrijving	<p>Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting aan de hand van een correspondentietest.</p> <p>Voor de uitvoering van de correspondentietest baseert de sector zich 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 t.e.m. 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’.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>De sector maakt voor de aanstelling van een externe dienstverlener gebruik van de raamovereenkomst die door de overheid geboden wordt.</p> <p>Na de uitvoering van de correspondentietest, kan/zal de sector de risicoanalyse verder aanvullen. De risicoanalyse 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.</p>
Timing	De nulmeting wordt gedaan vanaf 1/1/2022 nadat in aanloop daartoe in 2021 een risicoanalyse gedaan werd.
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.
Inspanningsverbintenis	De sector onderneemt een nulmeting. De sector volgt de methodiek, kwaliteitscriteria en afspraken uit de begeleidingsgroep op.

Interne sectorale dialoog over de risicoanalyse, 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	<p>De sector zal de resultaten van de risicoanalyse 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.</p> <p>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.</p> <p>De sector dient een rapportering van de resultaten van de nulmeting en een ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p> <p>De sector zorgt ook voor een publieke rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de begeleidingsgroep.</p>
Timing	2022.
Betrokken partners	Sociale partners, stuurgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
Inspanningsverbintenis	<p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.</p> <p>De sector dient een rapportering van de nulmeting (risicoanalyse en correspondentietest) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p>

Rode draden

 Intersectorale toets	Potentiële samenwerkingen met andere sectoren zullen verder uitgespit worden met de hulp van de intersectorale adviseur(s). Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.
 Relancetoets	Niet van toepassing.
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	De risicoanalyse zal aantonen welke know how wij nodig hebben om verder te gaan, en welke instanties, organisaties, e.d. er op dat moment moeten aangesproken worden. We denken in de eerste plaats aan usual suspects zoals het interfederaal gelijkkansencentrum, het minderhedenforum, join.vlaanderen, maar staan open voor alle andere partijen die zich aandienen.
 Competentie- en loopbaangericht werken	De competentiegerichte HR- en opleidingsaanpakken uit het sectorconvenant vinden ook in dit addendum hun weerklank, en kunnen bijdragen tot het verder ingang doen vinden van inclusie en non-discriminatie.

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 Vastgoed,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Karen VAN DE WOESTIJNE,
Vertegenwoordiger van FIB
Voorzitter van het Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Frans DIRIX,
Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten
Ondervoorzitter van het Sociaal Fonds voor de Vastgoedsector

De heer Gert VAN HEES,
Diensthoofd ACLVB

De heer Jean-Pierre BONINGSEGNA,
Federaal secretaris BBTK