

Addendum 'Non-discriminatie en inclusie 2021-2022' bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Betonindustrie (PsC 106.02)

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 Betonindustrie**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Stef Maas, Directeur FEBE/Secretaris SFBI;
- Mevrouw Sophie Bulcke, Voorzitster SFBI;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Justin Daerden, Federaal Secretaris ACV bouw – industrie & energie;
- De heer Sebastien Dupanloup, Federaal Secretaris Algemene Centrale – ABVV;

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 **85.000,00 EUR** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds van de Betonindustrie, Vorstlaan 68, te 1170 Watermaal-Bosvoorde (ondernemingsnummer: 0422.711.251 - bankrekeningnummer: BE37 2100 4421 9928)** 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 het Sociaal Fonds van de Betonindustrie 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 Betonsector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector Betonindustrie 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 en resultaten van de nulmeting, ontwerp van een (volwaardig, ondermeer 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, 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 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

Diversiteit en inclusie blijven belangrijke aspecten van de sectorale werking. Het Sociaal Fonds van de Betonindustrie wil deze thema's zichtbaarder maken en actoren in de sector bewustmaken van de voordelen van een inclusieve benadering. Diversiteit leidt immers tot meer creativiteit en innovatie en kan bovendien ervaren worden als een verrijking voor het persoonlijke leven. Om die reden streeft het Sociaal Fonds naar een sector die de samenleving in haar diversiteit en inclusie weerspiegelt in de mate van het mogelijke.

De rol van het Sociaal Fonds richt zich in eerste instantie op sensibilisering naar alle betrokken actoren. Naar de actoren buiten de sector zoals onderwijs- en toeleidinginstanties toe, draagt correcte informatie over de tewerkstellingskenmerken van de sector bij aan een correctere beeldvorming die zich kan vertalen in een verhoogde toeleiding naar de sector. Dit kan resulteren in meer matches van potentiële werknemers uit doelgroepen die vandaag moeilijker de weg naar een job in de sector vinden. In het sectorconvenant verwijst het Sociaal Fonds hiervoor naar een studie door Tempera die in het verleden is uitgevoerd rond de sectorale genderkloof. De hieraan gekoppelde acties van het sectorconvenant 2021 - 2022 focussen zich op het verhogen van vrouwelijk arbeidspotentieel. Uit de omgevingsanalyse van het sectorconvenant blijkt dat dit een zwakte is die het potentieel heeft om te evolueren naar een sterkte. Daarnaast spreken bedrijven het Sociaal Fonds hierover aan en werd tijdens sociaal overleg duidelijk dat alle sociale partners achter deze actielijn staan. Die combinatie resulteert in de primaire focus op de vrouwelijke doelgroep. Inzichten uit die acties zullen gebruikt worden om een gelijkaardige oefening voor andere doelgroepen te maken. Voor de uitgebreide omgevingsanalyse wordt verwezen naar het sectorconvenant. Bij de acties dient specifiek aandacht uit te gaan naar de arbeidsomstandigheden en transities die hierin plaatsvinden. Zo besteden werkgevers veel aandacht aan het creëren en bewaren van een veilige werkomgeving en aan het bewaken van de fysieke werkbelasting. De toenemende digitalisering, technologisering en automatisering zullen blijven bijdragen aan een betere (fysieke) werkbaarheid. Hier staat echter een hardnekkige perceptie van de sector tegenover die stelt dat een job in de betonindustrie een fysiek zware job in een vuile omgeving is.

Naar werkgevers toe dragen positieve verhalen uit de sector over tewerkstelling van vrouwen bij tot het inzicht dat het een doelgroep is met veel potentieel. Uit overleg met de sociale partners blijkt dat de beeldvorming langs vraagzijde alleszins geëvolueerd is. Men is zich bewust van dit potentieel. Daarnaast zal het Sociaal Fonds in het kader van de nulmeting non-discriminatie een brede analyse uitvoeren die in kaart brengt in welke mate andere doelgroepen instromen in de sector.

Naar werknemers toe brengen we de diversiteit van de sector in beeld aan de hand van fotomateriaal via de beschikbare communicatiekanalen, zoals de opleidingsgids.


Naar (vrouwelijke) werkzoekenden toe kan een correctere beeldvorming drempelverlagend werken. Een bepaald segment van de sector bestaat immers uit een hoogtechnologische, geautomatiseerde werkomgeving waarin zwaar fysiek werk beperkt is. Het bereiken van deze doelgroep gebeurt onrechtstreeks via contact met onderwijs- en begeleidingsinstanties.

Een laatste klemtoon ligt op externe samenwerking. De voorbije jaren droeg het Sociaal Fonds bij aan de werking van de Werkplekarchitecten door middel van overleg, waarin de nadruk ligt op de uitwisseling van informatie en expertise. Dit aspect wordt uitgebreid, zo verkent het Sociaal Fonds een mogelijke samenwerking met I-diverso. In eerste instantie rond taalcoaching op de werkvloer, afhankelijk van de sectorale noden en behoeften kan dit worden uitgebreid.

Acties

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


 Actie 1: Een sectorale bevraging rond hoe diversiteit en inclusie benaderd worden in ondernemingen uitvoeren om op basis van die inzichten een vorming te ontwikkelen voor werknemers.	
Omschrijving	<p>Naast de nulmeting met betrekking tot non-discriminatie wordt het momentum gebruikt om gelijktijdig in kaart te brengen hoe actoren in de sector omgaan met diversiteit en inclusie vanuit een brede benadering. Het doel is om tot concrete cases te komen die de basis vormen voor een vorming voor werknemers die samen met het Agentschap Integratie en Inburgering ontwikkeld wordt.</p> <p>Met die vorming wil het Sociaal Fonds werknemers en ondernemingen de mogelijkheid bieden om zich bewust te worden van de diversiteit en inclusie in de eigen arbeidscontext en indien nodig het eigen gedrag hieraan aanpassen.</p> <p>Daarnaast worden de cases aangewend om de sector erover te informeren met mogelijks gevolg dat ondernemingen actief nadenken over de eigen context en de vorming aanvragen.</p>
Timing	De uitvoering loopt gelijktijdig aan de nulmeting. Idealiter is het ontwikkelen van de cases en de vorming afgerond in 2021 zodat de eigenlijke vorming vanaf het voorjaar 2022 kan worden aangeboden.
Betrokken partners	<p>Sociale partners, Agentschap Integratie en Inburgering.</p> <p>Voor de opmaak van het actieplan en de uitvoering ervan, worden de sociale partners aangewend om de resultaten te bespreken en advies te verlenen.</p>
Resultaatsverbintenis	2021-2022: Het Sociaal Fonds van de Betonindustrie ontwikkelt in samenwerking met het Agentschap Integratie en Inburgering een vorming rond diversiteit en inclusie op basis van minstens drie concrete cases uit de sector. De ontwikkeling gebeurt in 2021 opdat de opleiding vanaf het voorjaar van 2022 aan de sector kan worden aangeboden.

 Actie 2: Bedrijven sensibiliseren om een non-discriminatiebeleid te voeren	
Omschrijving	<p>We werken hard om de anti-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 het Sociaal Fonds van de Betonindustrie samen met 19 andere collega's sectoren in participeert. Na het uitwerken van de intersectorale handleiding 'non-discriminatiecode', willen we deze verder verspreiden en promoten. We vinden het belangrijk dat deze handleiding geen dode letter blijft, maar leeft in onze bedrijven. Daarom blijven wij</p>


	<p>ons inzetten om deze non-discriminatiehandleiding nog ruimer kenbaar te maken bij de bedrijven via intersectorale acties en aangepaste ondersteuning/promotionele filmpjes.</p> <p>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:</p> <p>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. De bedoeling is dat ze nadenken over de impact en de link leggen met het non-discriminatiebeleid (of het ontbreken ervan) binnen hun eigen onderneming.</p> <p>Er zullen ook oplossingen aangereikt worden waarmee bedrijven aan de slag kunnen om de mogelijke problematieken met betrekking tot discriminatie aan te pakken (Onder andere het aanreiken van (intersectorale) opleidingen met een focus op diversiteit en inclusie).</p> <p>Overtuigen van het bedrijf (HR-beleid): door 14 topics uit te werken 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. De 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.</p> <p>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 bedrijf.</p> <p>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 een ‘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.</p>
--	---

	Indien mogelijk zal er hiervoor samengewerkt worden met de sectorale interventieadviseur.
Timing	2021: 3 teasers ontwikkelen en verspreiden gedurende het jaar. September 2021-december 2022: De periode waarin de tip van de maand loopt. 2021-2022: postercampagne = 3 posters/jaar. Najaar 2021: Organisatie "Dag van inclusie".
Betrokken partners	Intersectorale actie met de werkgroep "Handleiding non-discriminatie".
Inspanningsverbintenis	De drie teasers verspreiden in de sector. De tip(s) van de maand(en) ter beschikking stellen op de website voor alle bedrijven uit het Vlaamse Gewest.

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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een bredere context te schetsen; • Achterliggende mechanismen te verkennen; • De nulmeting (zijnde de correspondentietest) voor te bereiden en aan te vullen; • Een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelgerichte acties inspelend op de sector. <p>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 tem 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	In 2021 wordt een brede risicoanalyse uitgevoerd ter voorbereiding van de sectorale nulmeting non-discriminatie.
Betrokken partners	De sociale partners.
Inspanningsverbintenis	De sector brengt een kort verslag over de risicoanalyse uit ten aanzien van de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'

Uitvoering nulmeting

 Actie: Uitvoering nulmeting	
Omschrijving	Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting aan de hand van een correspondentietest.



	<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 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’.</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 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	<p>De nulmeting zal ten laatste in de loop van 2022 worden uitgevoerd op basis van sectorale afspraken gemaakt in 2021. Als kleine sector is de precieze timing afhankelijk van de intersectorale clustermogelijkheden.</p>
Betrokken partners	<p>Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.</p>
Inspanningsverbintenis	<p>De sector onderneemt een nulmeting. De sector volgt de methodiek, kwaliteitscriteria en afspraken uit de begeleidingsgroep op.</p>

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


	<p>Actie: Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan</p>
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. De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodologie en resultaten. De rapportering bevat enkel</p>

	<p>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	De risicoanalyse wordt afgerond tegen september 2021, opdat de uitkomst in het laatste kwartaal met de sociale partners en intersectoraal besproken wordt ter voorbereiding van de nulmeting die in 2022 wordt uitgevoerd. Afhankelijk van de exacte timing daarvan, in overeenstemming met clustermogelijkheden, wordt een volwaardig actieplan voorgesteld.
Betrokken partners	De sociale partners.
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	<ul style="list-style-type: none">• Beeldvorming: samen met de uitzendsector gaan we op zoek naar goede initiatieven om tot een correctere beeldvorming van een job in de sector te bekomen. Op basis hiervan worden acties uitgevoerd met als doel de genderkloof te verkleinen, een correcter beeld over een job in de sector realiseren bij vrouwen en andere doelgroepen;• STEM-onderwijs: mogelijkheden verkennen voor het bevorderen van sectorgerichte studie- en beroepskeuze gericht op het versterken van de keuzevaardigheden van de lerende;• Samen met de andere STEM-sectoren draagt de sector bij aan de totstandkoming en de uitvoering van het STEM-actieplan 2030;• Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname: intersectorale samenwerking met betrekking tot non-discriminatie en de intersectoraal opgestelde non-discriminatiecode;• Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.
 Relancetoets	<p>In vergelijking met andere sectoren is de impact van de coronacrisis op de betonsector voorlopig beperkt. Bij aanvang van de crisis liep de gemiddelde activiteit in de sector terug, voornamelijk door het feit dat aannemers besloten om hun werven stil te leggen, bouwmaterialenhandelaars besloten om niet meer te leveren en betoncentrales besloten om te sluiten. De bedrijven in de sector speelden echter zeer kort op de bal door onmiddellijk maatregelen te nemen waardoor onze werknemers op veilige wijze hun werk konden (blijven) uitvoeren.</p> <p>In de volgende convenantperiode poogt het Sociaal Fonds via een Strategische competentieprognose in kaart te brengen welke competenties werknemers nu en in de toekomst nodig hebben om hun job uit te kunnen oefenen. Hierbij gaat er extra aandacht uit naar de opkomst van technologieën en digitalisering, mede door de coronacrisis. Zo schakelen opleidingsaanbieders om naar een digitaal aanbod, terwijl een bepaalde groep werknemers onvoldoende geletterdheidsvaardigheden heeft om te schakelen naar een digitale leeromgeving. Daarnaast is het niet vanzelfsprekend dat iedere werknemer over een laptop en/of internet beschikt. De sector wil zich in de volgende convenantperiode over dat spanningsveld buigen en een antwoord vinden op de vraag of en hoe we onze maatschappelijke verantwoordelijkheid hierbij kunnen opnemen om in de betonindustrie bij te dragen aan digitale inclusie.</p>

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<p>In kaart te brengen in welke mate de opkomst van technologieën en digitalisering een invloed heeft op de jobinhoud van werknemers, met ook de mogelijkheid om een (gedeeltelijk) digitaal opleidingsaanbod uit te werken voor werknemers. Om hiermee aan de slag te gaan, dient het Sociaal Fonds een project in voor het ESF-project 'Scope 2020: strategische competentieprognose'. Het doel van het project is om de competenties in kaart te brengen die (toekomstige) werknemers nu en in de nabije toekomst nodig hebben om de job uit te voeren. Ondergeschikt kan het Sociaal Fonds het opleidingsaanbod afstemmen op die inzichten.</p>
--	---

 <p>Competentie- en loopbaangericht werken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samen met de andere STEM-sectoren draagt de sector bij aan de totstandkoming en de uitvoering van het STEM-actieplan 2030; • De sector draagt actief bij aan de werking van de intersectorale adviseurs; • Strategische competentieprognose; • Bereiken van micro-ondernemingen en kmo's om zicht te krijgen op de noden en behoeften; • Informatie aanbieden over werkplekleren en duaal leren, ondersteuning bij de implementatie ervan indien bedrijven de vraag stellen; • Inzichten van de sectorale werkbaarheidsanalyse verspreiden in de sector.
--	---

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 Betonindustrie,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Stef MAAS,
Directeur FEBE/Secretaris SFBI

Mevrouw Sophie BULCKE,
Voorzitster SFBI

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Justin DAERDEN,
Federaal Secretaris ACV bouw – industrie & energie

De heer Sébastien DUPANLOUP,
Federaal Secretaris Algemene Centrale – ABVV