

Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Begravenissector (PC 320)

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 Begravenissector**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Johan Dexters, Voorzitter FUNEBRA;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De Mevrouw Gert Sevens, Vakbondsverantwoordelijke ACV-Puls;
- De heer Stéphane Piron, 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 de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **85.000,00 EUR** uit te betalen aan **Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen (Fonds320), Anspachlaan 111 Bus 13 (ondernemingsnummer: 0817.770.178 - bankrekeningnummer: BE23 0015 1523 6491)** 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 resultaatverbindenis per actie is behaald. Als een verbindenis 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 Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen 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 begrafenissector.

Verbindenissen van de sector

Artikel 3. De begrafenissector 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, de 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 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

Uit de omgevingsanalyse blijkt dat:

- de sector sterk vergrijsd;
- vrouwen ondervertegenwoordigd zijn;
- en de instroom van werknemers uit de diverse kansengroepen (vooral personen met een allochtone achtergrond) hier en daar nog een knelpunt vormt.

De sector wenst te streven naar een meer diverse instroom. De sector hecht belang aan een duurzaam en werkbaar personeelsbeleid, met oog voor een goede arbeidskwaliteit, oog voor kansengroepen en diversiteit op de werkvloer, een goede relatie tussen werkgever en werknemer, en opleiding en ontwikkeling gericht op een duurzame inzetbaarheid. De sector wil via dit addendum vooral inzetten op het sensibiliseren en informeren over de thematiek van diversiteit/inclusie en non-discriminatie.


De sector wenst daartoe een sectorspecifieke brochure over non-discriminatie te verspreiden bij de werkgevers. Hoewel alle vormen van minderheidsgroepen besproken zullen worden, gaat er specifieke aandacht uit naar:

- vrouwen;
- oudere werknemers;
- ondernemingen die meer en meer met andere culturen en bijhorende rites worden geconfronteerd en de impact op de bedrijfsvoering en HR-beleid (bv toenemend belang van inclusief ondernemen), de competenties van (potentiële) werknemers en op de arbeidsorganisatie van de ondernemingen.


Acties


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

 Actie 1: sectorale gedragscode en brochure non-discriminatie	
Omschrijving	<p>We ontwikkelen een sectorale gedragscode en non-discriminatiebrochure. Deze kan gebaseerd zijn op de intersectorale non-discriminatie brochure.</p> <p>De sectorale brochure gaan we via e-mail en via een download op de website verspreiden onder de werkgevers. In de brochure krijgen werkgevers tools en acties aangereikt om concreet aan de slag te gaan met de ontwikkeling van een non-discriminatiebeleid en hoe een code op niveau van de onderneming op te stellen.</p>
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	<p>Werkgevers- en werknemersorganisaties.</p> <p>Andere sectoren worden bevraagd om te zien wat samen kan worden geschreven om eenzelfde boodschap uit te dragen via de intersectorale non-discriminatie brochure (intersectorale toets).</p>
Resultaatsverbintenis	<p>2021: Verkenning aanpak code en brochure.</p> <p>2022: Opstelling sectorale gedragscode en brochure.</p> <p>2022: Brochure verspreiden bij werkgevers.</p>

 Actie 2: werkgevers sensibiliseren	
Omschrijving	<p>Via telefonische contacten met werkgevers en tijdens bedrijfsbezoeken zullen we polsen naar de goede ontvangst en de eventuele toepassing van zaken uit de brochure.</p> <p>Als Fonds willen we via deelname aan evenementen en beurzen alle potentieel geïnteresseerde groepen objectieve informatie bieden over de beroepen, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in de sector. Voorbeelden van mogelijk geïnteresseerde groepen zijn jongeren, vrouwen, werkzoekenden van alle leeftijden en, aan de andere kant, begeleiders naar de arbeidsmarkt. Deze complementaire actie op vlak van instroom wordt uitgewerkt in het kader van het convenant.</p> <p>Hiervoor zullen we – indien haalbaar – deelnemen aan allerhande evenementen die de sector beter op de kaart kunnen zetten.</p>
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	<p>Waarborg en Sociaal Fonds.</p> <p>Funebra.</p>
Resultaatsverbintenis	2022: Kwantitatieve enquête (per mail of brief) over ontvangst brochure, en over de toepassing van de acties vermeld in de brochure.


Inspanningsverbintenis	2022: Kwalitatieve enquête tijdens bedrijfsbezoeken: hebben de werkgevers de brochure goed begrepen, hebben ze vragen, bijvoorbeeld is dit opgenomen in het arbeidsreglement, ...
-------------------------------	---

 Actie 3: aandacht voor vrouwen en oudere werknemers in de sector	
Omschrijving	<p>De sector telt heel wat oudere werknemers. Zij hebben een andere aanpak nodig dan jongere werknemers. Met aandacht voor werkbaar werk, maar evenzeer met aandacht aan de persoon achter de werknemer, worden verhalen gedeeld via magazine Funebra en via de vakbladen van de syndicale organisaties. Er moet ook bekeken worden in hoeverre zij kunnen worden benaderd of betrokken via sociale media.</p> <p>Om aan te tonen dat vrouwen zeker ook hun plaats hebben in de sector zal het Fonds aandacht besteden aan het verhaal van de vrouwen die momenteel in de sector zitten. Door deze verhalen onder de aandacht te brengen (via het magazine Funebra en via de vakbladen van de syndicale organisaties) kunnen ook andere vrouwen overtuigd worden om in te stromen in de sector. We willen minstens één interview uitvoeren bij een vrouw in onze sector om haar verhaal in beeld te brengen.</p>
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Waarborg en Sociaal Fonds. Werkgevers- en werknemersorganisaties.
Resultaatsverbintenis	2021: Ten minste 1 interview. 2021-2022: Opmaak kant en klare teksten voor publicatie in het vakblad en ledenbladen van de syndicale organisaties.


 Actie 4: aandacht voor herkomst van werknemers en werkgevers	
Omschrijving	<p>Het begraven van personen uit specifieke culturen en bijhorende rites heeft een impact op de competenties van werknemers en op de arbeidsorganisatie van ondernemingen. Het kan ondernemingen ook op weg zetten naar meer inclusief ondernemen. De sector start met een verkenning.</p> <p>In eerste instantie is een grondige studie van de begraafcultuur en de rites van de allochtone medemens noodzakelijk. Het is eveneens noodzakelijk te weten via welke weg deze personen worden begraven.</p> <p>Daarnaast wenst de sector in te zetten op instroom van werknemers van allochtone origine. Eventuele knelpunten worden bekeken en desgevallend wordt naar oplossingen gezocht.</p>
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Waarborg en Sociaal Fonds. Werkgevers- en werknemersorganisaties.

Resultaatsverbintenis	2021-2022: Studie over de begraafcultuur en de rites van de allochtone medemens, met opzoeking via welke begrafenisondernemers dit gebeurt. Inventarisatie van knelpunten en mogelijke hefboomen bij het aanwerven van allochtone werknemers.
------------------------------	--

Uitvoering risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting

 Actie: Uitvoering van een risicoanalyse 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 kan hierbij gebruik maken van 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). 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’.
Timing	2021.
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’.

Uitvoering nulmeting

 Actie: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting	
Omschrijving	De sector onderzoekt hoe en onder welke voorwaarden de nulmeting uitgevoerd kan worden bij bedrijven uit de sector via correspondentietesten zodat deze aansluiten bij de bevindingen uit de eerdere fase van risicoanalyse. Voor de uitvoering van de correspondentietest zal 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 t.e.m. 36. De sector volgt daarbij de kwaliteitscriteria, zoals beschreven op p. 19 – 21). De kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector,

	<p>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 stelt zelf een externe dienstverlener aan of 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	2022, mogelijk afhankelijk van clustering met andere sectoren.
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	Eind 2022.
Betrokken partners	Sociale partners, begeleidingsgroep '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	<p>De sector zal actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur die zal ingezet worden op non-discriminatie en inclusie.</p> <p>Gelet op het feit dat deze sectorconvenant voor de begrafenissector een eerste keer wordt ingediend, moet er veel geleerd worden van andere sectoren. We plannen een informeel overleg met andere sectorconsulenten, die raakvlakken hebben met de begrafenissector (raakvlakken qua grootte van de sector, qua verwachte opleidingen, qua flexibiliteit van werknemers, ...). Voor de opmaak van de sectorale non-discriminatiebrochure zal de basis de intersectorale brochure zijn.</p> <p>Om werkgevers te sensibiliseren wordt samen met de andere sectoren bekeken hoe zij dit aanpakken.</p>
 Relancetoets	<p>De sector zal in zijn opleidingsaanbod aandacht hebben voor digitale competenties als gevolg van Corona.</p>
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<p>De sector gaat op zoek naar partners binnen het VLAIO netwerk die de sector kan ondersteunen bij de innovatienoden en -uitdagingen waar men voor staat.</p> <p>De sector gaat op zoek naar partners die de sector kunnen ondersteunen op vlak van de thematiek van non-discriminatie en inclusie.</p>
 Competentie- en loopbaangericht werken	<p>Op basis van de gedefinieerde risicogroepen (vrouwen, oudere werknemers en allochtone medewerkers) zal bekeken worden welke mogelijkheden bestaan om hen beter te betrekken, zeker mede in het kader van werkbaar werk.</p> <p>Er wordt bijvoorbeeld gedacht aan Nederlands op de werkvloer voor allochtone medewerkers, of aan grafische opleidingen of PC-opleidingen voor oudere werknemers. Dit wordt uitgewerkt in het kader van het convenant.</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 Begrafnissector,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Johan DEXTERS,

Voorzitter FUNEBRA

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Gert SEVENS,
Vakbondsverantwoordelijke ACV-Puls

De heer Stéphane PIRON,
Federaal Secretaris BBTK