

Addendum 'Non-discriminatie en inclusie 2021-2022' bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Groene sectoren

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 Groene sectoren**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Chris Botterman, Coördinator Sociale Zaken Boerenbond;
- De heer Jan Vancayzeele, Algemeen Verbond van de Belgische Siertelers en Groenvoorzieners;
- De heer Kurt Van Huylenbroeck, Belgische Federatie Groenvoorzieners;
- De heer Johan Van Bosch, Secretaris Nationale Centrale Landbouwservice;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Frans Dirix, Nationaal Secretaris ACV Voeding en Diensten;
- De heer Alain Detemmerman, Co-Voorzitter ABVV – FGTB Horval;
- De heer Dominik Roland, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB;

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 **EDUplus vzw, s Gravenstraat 195, te 9810 Nazareth** (ondernemingsnummer: **0852.074.724** - bankrekeningnummer: **BE21 7360 0069 2303**) 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 EDUplus 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 de Groene sectoren.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De Groene sectoren verbinden 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 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

De Groene sectoren hechten groot belang aan een inclusief beleid binnen hun ondernemingen; een groot aantal medewerkers heeft immers een buitenlandse achtergrond, soms met een beperkte kennis van het Nederlands. EDUplus biedt bedrijven ondersteuning bij het inclusief ondernemen: opleidingen, tools, informeren over sectorale maatregelen, De aangeboden opleidingen willen niet alleen de competenties van de medewerkers aanvullen en opkrikken, maar ook de samenwerking en communicatie binnen het bedrijf efficiënter laten verlopen.


Via ons opleidingsaanbod, onze tools, werking en projecten trachten we een aanbod te creëren dat alle werknemers uit de groene sectoren een groeipad biedt. We motiveren en ondersteunen onze ondernemingen om een zo aangenaam mogelijk bedrijfsklimaat en leercultuur te creëren.

Inzake non-discriminatiebeleid willen de Groene sectoren zich maximaal engageren om bedrijven te sensibiliseren en ondersteunen om deze problematiek zo veel als mogelijk te bestrijden en tegen te gaan.

Voor dit addendum baseren we ons op de omgevingsanalyse, visie, sterktes en zwaktes, uitdagingen zoals beschreven in het Sectorconvenant Groene Sectoren 2021 – 2022.

Acties

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

 Actie 1: Promoten van sectorale EAD-tools	
Omschrijving	<p>EDUplus beschikt over een uitgebreid aanbod aan opleidingen die tot doel hebben het EAD-beleid in de onderneming te versterken: 'Aansturen van seizoenarbeiders', communicatie opleidingen ('Communicatie', 'Assertiviteit', 'Feedback geven', 'Probleemoplossend denken'), 'Omgaan met veranderingen', 'Interculturele communicatie', 'Samenwerken over culturen heen', 'Terugkomdag samenwerken over culturen heen', 'Peterschap', 'Terugkomdag peterschap' en 'Train-de trainer', 'Kennis borgen', 'Leiding geven' en 'Terugkomdag leiding geven'(gericht op doorstroom van het laagste niveau naar het tussenniveau), 'Coaching op de werkvloer', 'Slecht nieuws gesprekken', 'Evaluatiegesprekken, (basis) ICT, 'Samenwerken in team', 'Meer inzicht in jezelf en je team', 'Werkattitude in kader van onthaalbeleid', 'Omgaan met stress', NODW, 'Omgaan met anderstaligen'.</p> <p>Daarnaast bieden we nog een aantal sectorale tools aan die tot doel hebben het EAD-beleid binnen de onderneming te versterken: sectoraal instrument voor implementatie van competentie management, sectorale onthaalbrochure, sjabloon voor opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan, praktijkgids inclusief ondernemen (= een sectorspecifieke inspiratiemap), intersectorale handleiding voor de ontwikkeling van een non-discriminatiebeleid, smartphone (vertaal) app (in woord & beeld): FACT.</p> <p>Promotie gebeurt via bedrijfsbezoeken, via verspreiding van onze brochure, via onze website, via sociale media en via nieuwsbrief.</p>
Timing	Blijvende promotie en sensibilisering in 2021 en 2022.
Betrokken partners	VDAB, Novare.
Resultaatsverbintenis	<p>Monitoren van het aantal deelnemers uit kansengroepen aan ons opleidingsaanbod.</p> <p>Aandeel deelnemers uit kansengroepen: 50+ : 20%.</p> <p>Laaggeschoold: 30%.</p> <p>Allochtone origine: 5%.</p> <p>Monitoring gebeurt via de evaluatieformulieren die ingevuld worden door de deelnemers aan ons opleidingsaanbod.</p> <p>We kunnen hier vergelijken met de cijfers van vorige jaren (zie ook resultaatsverbintenis inclusie en diversiteit vorig convenant).</p> <p>We hebben dezelfde cijfers vooropgesteld maar hopen uiteraard beter te doen. Hier bouwen we een beetje voorzichtigheid in omdat de streefpercentages al hoog liggen.</p>



Actie 2: Promoten van sectorale steunmaatregelen

Omschrijving	<p>De sectorale steunmaatregelen voor bedrijven uit de Groene sectoren die mensen uit kansengroepen aanwerven, worden regelmatig geüpdatet op onze website. Het gaat specifiek om aanmoedigingspremies voor aanwerving van mensen uit kansengroepen, die verschaft worden door de respectievelijke sociale fondsen van de groene sectoren. Tijdens bedrijfsbezoeken worden deze actief gepromoot.</p> <p>Bij vragen over veiligheid op het bedrijf en het veilig omgaan met machines, wordt een risicoanalyse via Preventagri Vlaanderen aanbevolen. Deze dienst is door de sectorale sociale partners opgericht ter preventie van arbeidsongevallen binnen de Groene sectoren. Op het bedrijf wordt dan een risicoanalyse uitgevoerd en krijgt het bedrijf indien nodig verbetervoorstellen.</p>
Timing	Blijvende promotie en sensibilisering in 2021 en 2022.
Betrokken partners	EDUplus, sociale fondsen Groene sectoren, Preventagri Vlaanderen.
Inspanningsverbintenis	We versturen een jaarlijkse nieuwsbrief naar de bedrijven uit land- en tuinbouwsector ter promotie van deze actie.



Actie 3: Promotie van de (ver)taal app 'FACT'


Omschrijving	<p>De afgelopen convenantperiode werd een smartphone vertaal app ontwikkeld (FACT). Technische vak- en veiligheidstermen, nodig voor het uitoefenen van een beroep in land- en tuinbouwsector, worden vertaald vanuit het Nederlands naar de zeven meest voorkomende talen in de sector (Frans, Engels, Arabisch, Dari, Pashtu, Pools & Roemeens) vergezeld van beeld/symbool of foto en fonetische spelling. De app omvat tevens een oefenmodule.</p> <p>Deze app zal gepromoot worden bij bedrijven, werknemers & opleidingsvertrekkers uit land -en tuinbouwsector, toeliders naar jobs in de Groene sectoren en andere stakeholders.</p>
Timing	Blijvende promotie in 2021 en 2022.
Betrokken partners	EDUplus, POM West-Vlaanderen, provincie West-Vlaanderen.
Resultaatsverbintenis	750 extra downloads gedurende de looptijd van het addendum.




Actie 4: Opleidingskansen verhogen van anderstaligen, mensen met een beperking, laaggeletterden

Omschrijving	<p>Het opleidingsaanbod van de Groene sectoren wordt aangepast aan de noden en de mogelijkheden van de cursisten. De opleidingen kunnen gespreid worden over meerdere dagen en aangepast worden aan mensen met beperkt(er) leervermogen.</p> <p>Daarnaast bieden we laaggeletterden de mogelijkheid om hun proef (volgend op een opleiding die hun een certificaat kan opleveren) mondeling af te leggen.</p>
---------------------	---


Timing	Zelfde opleidingsmogelijkheden in 2021 & 2022.
Betrokken partners	Opleidingsverstrekkers EDUplus.
Inspanningsverbintenis	We informeren onze bedrijven van deze mogelijkheid via een jaarlijkse nieuwsbrief. Ad hoc kan dan in overleg met het betreffende bedrijf een aangepast opleidingstraject voorzien worden.

 Actie 5: Non-discriminatie (intersectorale samenwerking)	
Omschrijving	<p>In de vorige convenantperiode werd een intersectorale handleiding rond implementatie van een non-discriminatiecode ontwikkeld door 21 sectoren om onze bedrijven de nodige tools, informatie en ondersteuning te geven om een non-discriminatiebeleid op bedrijfsniveau uit te werken.</p> <p>Omdat we willen dat dit geen dode letter blijft, maar leeft in onze bedrijven blijven wij 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, kunnen 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. Bedoeling is dat ze nadenken over de impact en de link leggen met het non-discriminatiebeleid (of 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. (o.a. door het aanreiken van (intersectorale) opleidingen: hoe omgaan met discriminerende klanten, hoe kan ik diverse teams doen samenwerken, hoe kan ik drempels vermijden in mijn vacatures ...).</p> <p>Overtuigen van het bedrijf (HR-beleid): door 14 fiches te ontwikkelen om bedrijven op weg te helpen bij het voeren van een preventiebeleid “non-discriminatie” onder de vorm van een tip van de maand. Maandelijks zetten we een actie, passend binnen non-discriminatiebeleid in de kijker. Bedoeling is om de bedrijven concrete tips en tricks mee te geven om dergelijke actie uit te voeren. Er zullen eveneens contactgegevens verspreid worden van</p>


	<p>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 bij de bedrijven willen we intersectoraal “de dag van inclusie” organiseren. Bedrijven kunnen kiezen uit de “menukaart”. Hierin kunnen bvb een 10-tal lerende netwerken of workshops opgenomen zijn. Er wordt steeds vertrokken vanuit de mogelijke drempels, problemen die zij ervaren bij (het aanwerven van, werken met) een diverse werknemerspopulatie. De thema’s kunnen aangereikt worden door de bedrijven. Het moet een dag worden van ervaringsuitwisseling met collega-ondernemers, zaakvoerders en HR-verantwoordelijken over het thema diversiteit en inclusie. Indien mogelijk zal er hiervoor samengewerkt worden met de sectorale interventieadviseur.</p> <p>De sectorconsulent van EDUplus zetelt in de stuurgroep van dit project, neemt actief deel aan de meetings en staat in voor de communicatie en sensibilisering naar de eigen sector.</p>
Timing	<p>2021: 3 teasers ontwikkelen en verspreiden.</p> <p>September 2021-december 2022: Iedere maand een tip van de maand versturen om bedrijven op weg te helpen om een preventiebeleid non-discriminatie in te voeren in hun bedrijf.</p> <p>Najaar 2021: Organisatie “Dag van inclusie”.</p>
Betrokken partners	<p>EDUplus, Woodwize, Cobot, Constructiv, Ambassador, Alimento, Ivoc, SFTL, Podiumkunsten, Cevora, SFIB, F314, Sociaal fonds voor de handel in brandstoffen, Mediarte, Educam, Liberform, vorm DC, SF Taxi & VVB, FSAA, Paperpackskills, SF Beton, LUDO.</p>
Resultaatsverbintenis	<p>2021-2022:</p> <p>Ontwikkelen en verspreiden van 3 teasers voor digitale media om de intersectorale boodschap mbt non-discriminatie onder de aandacht te houden.</p> <p>Ontwikkeling & verspreiding van 14 nieuwsbrieven ter verspreiding van de tips en tricks voor uitwerking van een non-discriminatiebeleid van onze ondernemingen.</p>

 Actie 6: Ondersteunen van duurzaam ondernemen (intersectoraal project)	
Omschrijving	<p>Samen met IVOC, COBOT en WOODWIZE willen we bedrijven aanzetten om te investeren in duurzaam ondernemen, met oog voor economische zekerheid, tewerkstelling en respect voor mens & milieu. Het luik inclusie wordt meegenomen in het globale verhaal rond duurzaam ondernemen.</p> <p>In samenwerking met Trendhuis wordt hiervoor een opleiding “Help je bedrijf op weg naar duurzaam ondernemen met de SDG’s (sustainable development goals – duurzame ontwikkelingsdoelstellingen op bedrijfsniveau) als kompas!” georganiseerd voor geïnteresseerde bedrijven. Met deze train-de-</p>

	<p>trainer worden werknemers opgeleid die dan op hun beurt binnen hun bedrijf aan de slag kunnen rond deze thematiek. Zodoende kunnen we eveneens het principe van circulaire workshops introduceren.</p> <p>Bedrijven uit land-en tuinbouwsector zullen op de hoogte gebracht worden van dit initiatief via nieuwsbrief, social media kanalen en onze website. Bedrijven die interesse betonen zullen individueel gecontacteerd worden betreffende het project.</p>
Timing	<p>2021: Uitwerking van concept en training.</p> <p>2022: Promotie van concreet aanbod inzake training naar onze bedrijven.</p>
Betrokken partners	EDUplus, Woodwize, Cobot, Ivoc, Trendhuis.
Inspanningsverbintenis	<p>2021: Uitwerking van concept en training.</p> <p>2022: Promotie van concreet aanbod inzake training naar onze bedrijven.</p>


 Actie 7: Proeftuin retentie inclusief ondernemen (intersectoraal project)	
Omschrijving	<p>Als onderdeel van ESF-projectoproep 500 (inclusieve ondernemingen) wil EDUplus deelnemen (maar niet als ESF-partner, dus zonder het ontvangen van ESF-middelen) aan het project 9705 Talance: proeftuin retentie waarbij gewerkt wordt aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - een systeem rond careercoaching en interne loopbaanbegeleiding (inzake welzijn en loopbaanretentie) voor onze werknemers - een systeem van intersectorale job rotatie uitwerken en testen waardoor we de periode van werkloosheid tussen 2 jobs trachten te beperken of kunnen laten verdwijnen (indien sectoraal outplacement van toepassing is) - digitaal communiceren in functie van solliciteren (indien outplacement van toepassing is). <p>Het project is ingediend door Woodwize en is een intersectoraal project.</p>
Timing	Zie ESF-project 9705: Talance (ESF-oproep 500 – inclusieve ondernemingen).
Betrokken partners	Woodwize, Cobot, Ivoc, Acerta (Bridge Project), I-diverso, Itinera, SBS Skill builders.
Inspanningsverbintenis	EDUplus wenst bij 10 bedrijven een quickscan af te nemen en hen verder te overtuigen in het Talance-project te stappen.

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


	<p>bereiden en aan te vullen en 4) een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelgerichte acties inspelend op de sector. De sector baseert zich hiervoor 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	2021: Interne dialoog met sociale partners + (mogelijks) intersectoraal overleg inzake samenwerking nulmeting en/of op touw zetten van gezamenlijke intersectorale acties.
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	<p>Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting aan de hand van een correspondentietest (of indien nodig een alternatieve test/methode op maat van de sector). Het is immers een weinig courante praktijk in land- en tuinbouwsector om werving en selectie van werknemers (gedeeltelijk) te baseren op een CV.</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 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 (of alternatieve test/methodiek), 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 sector verkiest om de nulmeting te laten doorgaan in 2022.
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 resultaten van de nulmeting worden voorgesteld aan de sociale partners. Na overleg met de sociale partners zullen acties ontwikkeld worden die inspelen op de knelpunten ten gevolge van de nulmeting inzake discriminatie op de werkvloer.</p> <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 stuurgroep.</p>
Timing	2022 : Sectorale dialoog inzake resultaten nulmeting + uitwerken acties ten gevolge van resultaten nulmeting in samenspraak met sociale partners.
Betrokken partners	Sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
Inspanningsverbintenis	De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.

	De sector dient een rapportering van de nulmeting (risicoanalyse en correspondentietest) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.
--	---

Rode draden

 Intersectorale toets	<p>Gezien de omvang van de sector en de bedrijven (KMO-bedrijven) is het zinvol om voor bepaalde prioriteiten en acties samen te werken met andere sectoren. Dat is efficiënter en beoogt een groter bereik binnen de sector. Dit werd per actie gedefinieerd.</p> <p>Actie 5 ter promotie van non-discriminatiebeleid (Infomomenten – Teasers – Maandelijkse tips & tricks). Actie 6 ter ondersteuning van bedrijven die beleid willen voeren rond duurzaam ondernemen in samenwerking met Trendhuis. Actie 7 het ESF-project “Talance” waarin we een intersectorale proeftuin opzetten ter ondersteuning van een beleid rond inclusief ondernemen.</p> <p>Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.</p>
 Relancetoets	<p>Er zijn geen specifieke acties van EDUplus in het kader van de relancetoets. De Groene sectoren hebben tot nu geen grote impact gehad van de gezondheidscrisis: land- en tuinbouw en loonwerk zijn essentiële sectoren die voor de voedselvoorziening zorgen; tuinaanleg en –onderhoud heeft het drukste seizoenen in de lente en de zomer, maar er kan bij een lange en zware economische recessie een verminderde activiteit in deze laatste sector zijn.</p> <p>In de Groene sectoren zijn er tussen de sociale partners maatregelen overeengekomen om de verspreiding van Covid-19 in de bedrijven te beteugelen. Deze maatregelen zijn vastgelegd in een cao:</p> <ul style="list-style-type: none">- Informatiefiches voor de bedrijven over de toepassing van de maatregelen tijdens de werkzaamheden en voor de huisvesting van seizoenarbeiders.- Werkgevers kunnen bij hun werknemers zelf een temperatuurmeting uitvoeren ter controle.- Het is mogelijk om testing op de bedrijven uit te voeren: personen die terugkeren uit een risicogebied moeten getest worden .- Indien nodig worden personen die besmet zijn in quarantaine geplaatst.
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<p>Om een moeilijk thema zoals diversiteit en inclusie onder de aandacht te brengen proberen we zoveel als mogelijk de krachten te bundelen met andere sectoren. Op die manier proberen we meer draagvlak te creëren en meer ruchtbaarheid te maken rond het thema.</p> <p>Om het thema maatschappelijk verantwoord ondernemen te promoten zetten we een project op samen met Trendhuis.</p>



**Competentie- en
loopbaangericht
werken**

We trachten zoveel mogelijk drempels weg te werken opdat ons opleidingsaanbod toegankelijk is voor alle werknemers uit de Groene sectoren (ruim aanbod aan EAD-gerichte opleidingen, inzetten op taalopleiding, opleidingen aanpassen aan het leervermogen van de cursisten). Daarnaast investeren we in een modulair opleidingsaanbod opdat werknemers kunnen blijven groeien en/of doorgroeien binnen het bedrijf of binnen hun functie.

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 Groene sectoren,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Chris BOTTERMAN,
Coördinator Sociale Zaken Boerenbond

De heer Jan VANCAYZEELE,
Algemeen Verbond van de Belgische Siertelers en Groenvoorzieners

De heer Kurt VAN HUYLENBROECK,
Belgische Federatie Groenvoorzieners

De heer Johan VAN BOSCH,
Secretaris Nationale Centrale Landbouwservice

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Frans DIRIX,
Nationaal Secretaris ACV Voeding en Diensten

De heer Alain DETEMMERMAN,
Co-Voorzitter ABVV – FGTB Horval

De heer Dominik ROLAND,
Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB