

## Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Textiel (PC 120 en PC 214)

---

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 Textiel**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Jean-François Quix, Directeur-generaal Fedustria ;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Vinciane Mortier, Algemeen secretaris ACV-CSC METEA;
- De heer Elie Verplancken, Federaal secretaris ABVV Algemene Centrale;
- De heer Bart De Crock, Nationaal sectorverantwoordelijke 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 **Cobot vzw, Poortakkerstraat 92, te 9051 Sint-Denijs-Westrem (ondernemingsnummer: 0418.257.862 - bankrekeningnummer: BE84 4487 6552 0159) 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 Cobot 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 textielsector.

## Verbintenissen van de sector

**Artikel 3.** De textielsector 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.
- 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

---

In het gebouw van Cobot hangt de quote: 'vergeet die witte raaf, ga op zoek naar gemotiveerde merels'.

Dit getuigt van de aandacht die wij vestigen op het aanwervingsbeleid van de textielbedrijven. De krapte op de arbeidsmarkt bezorgt heel wat kopzorgen voor de bedrijven en zet heel wat onder hen aan om 'andere profielen' dan gewoonlijk aan te werven. Dit gebeurt geregeld met succes. Omdat elk talent telt is er in de textielsector **veel aandacht voor diversiteit**. Zowel voor laaggeschoolden, ouderen, jongeren, personen met migratieachtergrond, personen met gezondheidsproblemen of arbeidsbeperking, re-integratie na ziekte zijn er tewerkstellingskansen en opleidingsmogelijkheden weggelegd. De sector biedt hierbij ondersteuning door vacaturebegeleiding, promotie van de non-discriminatiecode, samenwerking met organisaties die gespecialiseerd zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden (cf. jobroad, werkplekarchitecten), door het opzetten van projecten rond inclusie (cf. ESF-projecten WATCH, Watch For Talent, TALANCE, 't Werkt), door tewerkstellingsprojecten (cf. Interreg V project 'grenzeloos competent'), door bedrijven te informeren over anti-discriminatie en inclusie via de nieuwsbrieven, de website en de facebookpagina van Cobot.

In 2019 was 19% van de bereikte werknemers in competentieversterkende acties ouder dan 50 jaar. 13% van de bereikte werknemers die deelnemen aan een opleiding van Cobot zijn jonger dan 26 jaar.

29% van de deelnemers aan opleidingen die in 2019 onder regie van Cobot werden georganiseerd waren niet-Belgen. Een groot deel van deze laatste groep is niet Nederlandstalig. Daarom willen we Nederlands op de werkvloer en taalcoaching blijven ondersteunen en promoten in de sector. Bovendien zoeken we naar oplossingen om anderstaligen de nodige tools aan te reiken om in een textielbedrijf te kunnen functioneren.

Via partnerschappen in verschillende projecten engageren we ons om kansengroepen aan een job te helpen en om anti-discriminatie en inclusief ondernemen breed kenbaar te maken in de sector

Cobot is lid van 'sterpunt inclusief ondernemen' en van de werkplekarchitecten, meer dan 50 niet-winstgedreven organisaties die, verspreid over heel Vlaanderen, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt coachen, opleiden en begeleiden naar en op de werkplek.

Wij willen **waken over de diversiteitsmix in onze bedrijven** door hen te informeren over bestaande initiatieven en hen te ondersteunen bij vragen. Wij doen dit vanuit de al gemaakte sectorale **CAO-afspraken met betrekking tot non-discriminatie**:

CAO van 30 maart 2001, artikel 29 (PC 120)

De werkgevers en de werknemers verbinden zich ertoe elke vorm van racisme binnen hun bedrijf tegen te gaan. Elke discriminatie op grond van seksuele geaardheid, ras, huidskleur, afkomst of overtuiging is verboden bij het aanbieden van banen, de aanwerving, de uitvoering van een arbeidsovereenkomst of het ontslag van een werknemer. Bij eventuele klachten kan de meest gereede partij de zaak aanhangig maken bij het bureau van het paritair comité.


CAO van 20 april 2007, artikel 28 (PC 214)

In aansluiting op de oproep die in het interprofessioneel akkoord van 2 februari 2007 werd geformuleerd, bevelen de ondertekenende partijen de ondernemingen aan om in hun personeelsbeleid aandacht te hebben voor diversiteit. Zij bevelen de ondernemingen ook aan om


daarbij af te stemmen met en in te spelen op initiatieven ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie die door de respectievelijke overheden, met inbegrip van de Gewesten en Gemeenschappen, werden of worden genomen in overleg met de sociale partners.

## Acties

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


	<b>Actie 1: De intersectorale handleiding non-discriminatie verder promoten en verspreiden.</b>
<b>Omschrijving</b>	<p>21 sectoren hebben in het kader van het laatste sectorconvenant de handen in elkaar geslagen om een <b>'intersectorale handleiding non-discriminatie'</b> te ontwikkelen.</p> <p>Het belangrijkste nu is deze handleiding bij de bedrijven te krijgen. Via alle deelnemende sectoren is de handleiding al ruim beschikbaar, online en in brochurevorm. Maar de brochure blijkt nog steeds onvoldoende gekend bij onze werkgevers. Daarom willen we enkele <b>intersectorale infosessies</b> voor werkgevers organiseren, waar we samen de <b>'intersectorale handleiding non-discriminatie'</b> nog ruimer kenbaar zullen maken. Zo willen we tijdens deze infosessies, op een ludieke manier, via sketches en bedrijfsthater, werkgevers en hun medewerkers sensibiliseren en informeren over de vele bewuste en onbewuste vormen van discriminatie. Academics kunnen studie- en cijfermateriaal voorstellen, maar we willen ook bedrijven laten getuigen hoe zij non-discriminatie in de praktijk brengen in hun bedrijf.</p> <p>Via de brochure ondersteunen we bedrijven ook in het concreet uitwerken van een bedrijfseigen non-discriminatie aanpak.</p> <p>Verder nemen we ook contact op met die sectoren die (nog) niet deelnamen aan dit initiatief, om te kijken of en hoe zij nu of in de toekomst wel willen of kunnen deelnemen aan dit intersectoraal project.</p> <p>Graag willen we met deze werkgroep input leveren aan de intersectorale adviseur.</p>
<b>Timing</b>	2021 – 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Cobot – andere sectorale opleidingscentra/fondsen – bedrijven.
<b>Resultaatsverbintenis</b>	<p>Bedrijven sensibiliseren, wegwijs maken en ondersteunen om de verschillende vormen van discriminatie in de onderneming te (h)erkennen en te voorkomen.</p> <p>Cobot zal <b>de handleiding</b> actief promoten en verspreiden bij de textielbedrijven door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deze online ter beschikking te stellen van de textielbedrijven via de website <a href="http://www.cobot.be">www.cobot.be</a>;</li> <li>- deze <b>2 keer</b> per jaar (dus 4 keer tijdens de convenantperiode) onder de aandacht te brengen in de nieuwsbrief van Cobot;</li> <li>- deze via de communicatiekanalen van de sociale partners onder de aandacht te brengen;</li> <li>- 20 fysieke of online bezoeken bij textielbedrijven per jaar (dus 40 tijdens de convenantperiode).</li> </ul>

	<p>Cobot zal een actieve rol opnemen bij de <b>intersectorale infosessies</b> door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- deelname aan de voorbereiding van de infosessies;</li> <li>- deelname aan de infosessie zelf;</li> <li>- minstens 20 bedrijven per sessie actief te contacteren (telefonisch, via mail, online, fysiek, ... ) om hen te overtuigen deel te nemen aan de infosessie;</li> <li>- deelnemende bedrijven te vragen om een <b>evaluatieformulier in te vullen</b> van deze sessies om te leren wat de ervaringen van de deelnemers zijn en eventuele acties op te zetten;</li> <li>- Digitale infosessies te publiceren op het Cobot youtube kanaal.</li> </ul>
--	---

 <b>Actie 2: Bedrijven sensibiliseren om bewust een non-discriminatiebeleid te voeren</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Wij willen bedrijven bewust maken van de verschillende vormen van discriminatie via een intersectorale sensibiliseringscampagne.</p> <p>Vanaf 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 werden reeds afspraken gemaakt om bepaalde zaken gemeenschappelijk te ontwikkelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In 2021 willen we <b>3 teasers of videoreminders</b> voor digitale media ontwikkelen en verspreiden. Deze hebben tot doel werkgevers te confronteren met stereotype ideeën en vooroordelen inzake non-discriminatiebeleid en hen aan het denken te zetten.</li> <li>- In 2021-2022 willen we specifieke topics onder de aandacht brengen bij de bedrijven om hen op weg helpen bij het voeren van een preventiebeleid “non-discriminatie” onder de vorm van <b>een tip van de maand</b>. 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 organisaties waarop ze beroep kunnen doen om hen te ondersteunen bij de implementatie of de uitvoering ervan.</li> <li>- Een <b>postercampagne</b> (+/- 3 posters/jaar), met vooral aandacht voor de praktische aanpak van dit thema in bedrijf.</li> <li>- Het organiseren van “<b>de dag van inclusie</b>”. Bedrijven kunnen kiezen uit de “menukaart”. Hierin kunnen een aantal 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</li> </ul>


	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.
<b>Timing</b>	2021: 3 teasers ontwikkelen en verspreiden in 2021. September 2021-december 2022: Iedere maand (behalve zomervakantie) een tip van de maand versturen om bedrijven op weg te helpen om een preventiebeleid non-discriminatie in te voeren in hun bedrijf. 2021-2022: postercampagne = 3 posters/jaar. Najaar 2021: Organisatie "Dag van inclusie".
<b>Betrokken partners</b>	Intersectorale actie met de werkgroep "Handleiding non-discriminatie".
<b>Resultaatsverbintenis</b>	2021-2022: Het ontwikkelen van <b>3 teasers</b> en de verspreiding ervan via de nieuwsbrief en de website <a href="http://www.cobot.be">www.cobot.be</a> . <b>12 tips van de maand</b> helpen ontwikkelen en verspreiden via de nieuwsbrief van Cobot.

 <b>Actie 3: Nederlands op de werkvloer aanmoedigen, bedrijven informeren over job- en taalcoaching</b>	
<b>Omschrijving</b>	In de sector werken veel 'anderstaligen' en ook veel potentiële instromers beheersen de Nederlandse taal niet of onvoldoende. De sector wil de bedrijven extra stimuleren om trajecten Nederlands op de werkvloer te organiseren voor kleine groepjes anderstalige medewerkers mede door hen een financiële ondersteuning aan te reiken.  Daarnaast willen we onze bedrijven maximaal stimuleren om gebruik te maken van job- en taalcoaching.
<b>Timing</b>	2021 en 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Cobot – werkplekarchitecten – VDAB - bedrijven – aanbieders van job- en taalcoaching.
<b>Resultaatsverbintenis</b>	<b>2021:</b> minimum drie trajecten Nederlands op de werkvloer (NopW) in 2021 opzetten binnen de sector en financieel ondersteunen. <b>2022:</b> minimum drie trajecten Nederlands op de werkvloer (NopW) in 2021 opzetten binnen de sector en financieel ondersteunen. Traject = een begeleiding van een aantal werknemers binnen een bedrijf die NopW volgt.


 <b>Actie 4: Inclusief Ondernemen: intersectoraal project TALANCE (ESF oproep 500)</b>	
<b>Omschrijving</b>	Onze dienstverlening focust op het aanreiken van ondersteuning bij inclusief ondernemen en op het promoten van bestaande methodieken en tools in onze bedrijven. Bedrijven geven aan dat er al heel wat analysetools bestaan en dat ze vooral op zoek zijn




	<p>naar praktische ondersteuning wanneer ze concreet aan de slag gaan met een inclusieve benadering van instroom, doorstroom en uitstroom van de medewerkers. Bovendien merken we dat onbekend ook onbemind is en dat de opportuniteiten die liggen in het uitbreiden van de potentiële medewerkerspopulatie met kansengroepen niet altijd gekend zijn.</p> <p>In het intersectorale TALANCE-project bouwen we een dienstverlening op rond:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Het verbinden van vraag en aanbod;</li> <li>▪ Het verhogen van de instroom door het verlagen van de instroomdrempels (taal- en jobvereisten);</li> <li>▪ Bruggen bouwen tussen bedrijven in het kader van werkcontinuïteit van werknemers;</li> <li>▪ Jobcrafting en -design, als middel om passende en duurzame jobs te creëren;</li> <li>▪ Het bespreekbaar maken van loopbaanondersteuning voor inclusief werk(en), op het niveau van het bedrijf/organisatie, de leidinggevende, het team en het individu.</li> </ul> <p>Cobot vertegenwoordigt de sector en zal de textielbedrijven uitvoering informeren over het project en via persoonlijke contacten samen met de bedrijven bekijken welke dienstverlening voor hen interessant kan zijn. Cobot is projectpartner en neemt deel aan de vergaderingen en is lid van de stuurgroep.</p>
Timing	01/10/2020 – 31/12/2022.
Betrokken partners	ESF Vlaanderen, WOODWIZE, COBOT, IVOC, EDU+, Acerta Consult, I-Diverso, Werkplekarchitecten, Novare, SBS Bertin, Itinera, en andere collega's sectoren.
Inspanningsverbintenis	ESF-project uitvoeren (inspannings- en resultaatsverbintenissen met ESF).


 <b>Actie 5: Campagne referentiebewijzen van Sterpunt Inclusief ondernemen mee ondersteunen en bedrijven nomineren</b>	
Omschrijving	<p>Vlaanderen streeft naar een werkzaamheidsgraad van 80% in 2024. Dat doel ligt enkel binnen bereik als <b>ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt hun talenten kunnen inzetten</b>. Om daartoe in staat te zijn, en zo mee de huidige spanningen op de arbeidsmarkt te verminderen, hebben deze mensen nood aan begeleiding, en werkgevers die hun werkvloer hiervoor openstellen.</p> <p>Sterpunt Inclusief Ondernemen organiseert verschillende campagnes om inclusief ondernemen te promoten, bedrijven te sensibiliseren en inclusieve ondernemingen in de bloemetjes te zetten. Elk jaar reiken zij referentiebewijzen uit aan bedrijven die werk maakten van werkplekieren, job- en taalcoaching, competentieversterkende acties (opleiding, ... ) of tewerkstelling, in samenwerking met een Werkplekarchitect. Als lid van Sterpunt</p>

	<p>Inclusief Ondernemen en van de werkplekarchitecten wil Cobot haar schouders blijven zetten onder dit initiatief.</p> <p>Een referentiebewijs bevestigt dat een bedrijf in samenwerking met de Werkplekarchitecten <b>werkervaringskansen</b> heeft gegeven aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>Het Referentiebewijs toont ook aan dat de houder, door kansen te geven, rechtstreeks bijdraagt tot de realisatie van vier <b>Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's)</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SDG 1 – geen armoede;</li> <li>- SDG 4 – kwaliteitsonderwijs;</li> <li>- SDG 8 – waardig werk en economische groei;</li> <li>- SDG 10 – ongelijkheid verminderen.</li> </ul> <p>Bedrijven kunnen het referentiebewijs:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een plaats geven in hun jaarverslag;</li> <li>- Naar hun medewerkers bekend maken dat ze bijdragen aan de diversiteit op de werkvloer;</li> <li>- Op een zichtbare plaats ophangen in hun bedrijf zodat stakeholders kunnen zien dat ze maatschappelijk verantwoord onderneemt;</li> <li>- Gebruiken als illustratie van een sociale clausule bij overheidsopdrachten.</li> </ul> <p>Met deze actie willen we onze inclusieve bedrijven waarbinnen elke medewerker telt en op zijn/haar eigen manier bijdraagt aan de kernopdracht van het bedrijf, figuurlijk <b>in de bloemetjes zetten voor hun inspanningen</b> bij de arbeidsinschakeling van kansengroepen.</p> <p>Sterpunt lanceert de 6de campagne Referentiebewijs Inclusieve Onderneming 2021. Deze campagne wil bedrijven die zich vorig jaar (2020) <b>ingezet hebben rond tewerkstelling, job- en taalcoaching of werkplekieren</b> positief waarderen met een referentiebewijs.</p>
<b>Timing</b>	<p>2021: deelname aan de 6<sup>de</sup> campagne van de referentiebewijzen.</p> <p>2022: deelname aan de 7<sup>de</sup> campagne (onder voorbehoud dat deze georganiseerd wordt) of een opvolger van deze campagne.</p>
<b>Betrokken partners</b>	<p>Cobot – Sterpunt Inclusief Ondernemen – de Werkplekarchitecten – textielbedrijven.</p>
<b>Inspanningsverbintenis</b>	<p>Cobot zal de bedrijven via haar communicatiekanalen en via persoonlijke gesprekken informeren over inclusief ondernemen en over de campagne rond de referentiebewijzen. Cobot zal de bedrijven aansporen om zich kandidaat te stellen voor een referentiebewijs.</p>


 <b>Actie 6: Ondersteunen en het aanbieden van gratis opleidingen voor mensen in tewerkstellingscellen, meer bepaald kwetsbare werknemers</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Door de coronacrisis en de nakende BREXIT is de kans reëel dat een aantal bedrijven zullen herstructureren of hun activiteiten stopzetten. Cobot wil de personen die getroffen worden begeleiden naar een nieuwe job in of buiten de sector.</p>

	De ervaring leert dat een bepaalde groep werknemers snel zelf de weg vindt naar een nieuwe job, maar een groep, minder assertieve, kwetsbare werknemers hebben nood aan extra begeleiding en opleiding. Om hen extra te helpen willen wij een reeks opleidingen gratis openstellen. Op die manier willen wij deze groep extra kansen aanbieden voor het vinden van een nieuwe job.
<b>Timing</b>	Doorlopend in 2021 en 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Cobot – VDAB – bedrijven.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	Opvolgen van de tewerkstellingscellen door een sectorconsulent, getroffen werknemers informeren en sensibiliseren tot het volgen van opleidingen tijdens de zoektocht naar een nieuwe job.


 <b>Actie 7: Deelname aan projecten die werken rond anti-discriminatie en inclusie</b>	
<b>Omschrijving</b>	Cobot staat open voor projecten die focussen op het creëren van jobs voor kansengroepen. Momenteel is Cobot partner in een 3 <sup>de</sup> project van de stad Kortrijk ('t Werkt 3.0) om personen met een migratieachtergrond te begeleiden naar werk.
<b>Timing</b>	Doorlopend in 2021 en 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Stad Kortrijk, Cobot, Travi.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	Deelname aan de overlegmomenten en als er kandidaten zijn hen begeleiden naar een job, al dan niet via een extra textielopleiding. De begeleiding bestaat uit het mee helpen zoeken naar passende opleidingen, passende vacatures en het matchen van de kandidaat werknemer en het bedrijf. Veel voorkomende struikelblokken om een match te vinden zijn mobiliteit, ploegenarbeid en kinderopvang.

 <b>Actie 8: ruim verspreiden van informatie en informatiekkanalen rond non-discriminatie en inclusief ondernemen</b>	
<b>Omschrijving</b>	Communicatie naar bedrijven via mailing, nieuwsbrieven, social media en fysieke contacten over non-discriminatie, diversiteit en inclusief ondernemen. We denken hier bijvoorbeeld aan het bekend maken van initiatieven als: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Werken aan geletterdheid;</li> <li>▪ Week van de geletterdheid;</li> <li>▪ Wabliëft;</li> <li>▪ Vreemde vragen;</li> <li>▪ ...</li> </ul> In de communicatie naar bedrijven wordt er aandacht besteed aan 'inclusieve' communicatie door bv. personen met een migratieachtergrond aan het woord te laten in films ter promotie van de sector (cf. films gemaakt i.k.v. 'Grenzeloos Competent'), door

	foto's te gebruiken van jongeren, oudere werknemers, personen met een migratieachtergrond.
<b>Timing</b>	Doorlopend in 2021 en 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Cobot – overheden – werkplekarchitecten.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	Verspreiden van informatie via onze kanalen.


 <b>Actie 9: gelijkgeSTEMd</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>GelijkgeSTEMd richt zich op leerlingen uit het tso of bso, meisjes, jongeren met een migratieachtergrond of beperking, kortom iedereen die moeilijk de weg vindt naar STEM-opleidingen of naschoolse activiteiten rond wetenschap en techniek. Met GelijkgeSTEMd willen we hier verandering in brengen door in te zetten op co-creatie, delen van expertise en goede praktijkvoorbeelden. De acties zijn gericht naar leerlingen van het lager en secundair onderwijs. Voor leerlingen die geen middelen hebben of geen toegang hebben tot STEM, om hen ermee in contact te brengen. Ze willen de kinderen naar de bedrijven brengen en de stemberoepen tonen.</p> <p>Ander doel is een breed netwerk te bouwen rond inclusie en kansengroepen. Partners kunnen ook opleidingen volgen. Sprekers komen vertellen over discriminatie op de werkvloer</p> <p>Met dit project willen HOGENT en Odisee in samenwerking met meerdere ondersteunende partners, waaronder Cobot, de participatiedrempel verlagen voor kinderen en jongeren die de weg naar STEM-activiteiten moeilijk vinden en hen zo stimuleren voor een toekomst in STEM. In GelijkgeSTEMd zullen daarvoor onderwijsinstellingen, bedrijven, de sectoren, de sociale sector, de provincie, steden en gemeenten samenwerken. Uiteindelijk kunnen de bevindingen van het project in heel Vlaanderen uitgerold worden.</p>
<b>Timing</b>	2021 en 2022.
<b>Betrokken partners</b>	Onderwijsinstellingen, bedrijven, de sectoren, de sociale sector, de provincie, steden en gemeenten.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	Deelnemen aan overlegmomenten en projecten inhoudelijk volgen.

#### Uitvoering risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting

 <b>Actie: Uitvoering van een risicoanalyse als aanloop naar de nulmeting</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Uitvoering van een bredere, diepere omgevingsanalyse om:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) een bredere context te schetsen;</li> <li>2) achterliggende mechanismen te verkennen;</li> <li>3) de nulmeting (zijnde de correspondentietest) voor te bereiden en aan te vullen;</li> </ol>


	<p>4) een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelgerichte acties inspelend op de sector.</p> <p>De sector baseert zich 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>
<b>Timing</b>	2021.
<b>Betrokken partners</b>	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	De sector brengt een kort verslag over de risicoanalyse uit ten aanzien van de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.

#### Uitvoering nulmeting

 <b>Actie: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting volgens door de overheid aangereikte principes en methodiek</b>	
<b>Omschrijving</b>	<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 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>





	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.
<b>Timing</b>	2022.
<b>Betrokken partners</b>	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	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

 <b>Actie: Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan</b>	
<b>Omschrijving</b>	<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>
<b>Timing</b>	2022.
<b>Betrokken partners</b>	sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	<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

---

 <b>Intersectorale toets</b>	<p>Er is een zeer ruim partnerschap met 21 sectoren die in de vorige convenantperiode de <b>'intersectorale handleiding non-discriminatie'</b> hebben ontwikkeld. We willen verder bouwen op dit partnerschap om de handleiding ruim te verspreiden en om input te krijgen over hun nulmetingsresultaten en mogelijke actieplannen.</p> <p>Verder is er de jarenlange samenwerking met IVOC en WOODWIZE rond inclusief ondernemen dat nu voor het ESF-project TALENCE versterkt wordt met EDU+</p> <p>Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.</p>
 <b>Relancetoets</b>	<p>De coronacrisis heeft de textielindustrie zware schade berokkend wat kan leiden tot herstructureringen en sluitingen van bepaalde bedrijven. Voor alle getroffen werknemers willen wij extra inspanningen leveren om hen snel terug aan het werk te krijgen in of buiten de sector.</p> <p>De tijdelijk werklozen kunnen te allen tijde bij Cobot terecht voor opleidingen.</p>
 <b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b>	<p>Cobot werkt nauw samen met steunpunt inclusief ondernemen en de werkplekarchitecten. Deze organisaties zijn gespecialiseerd in de problematiek van diversiteit en inclusie. Via het intersectoraal partnerschap beroepsopleidingen willen wij meer mogelijkheden verkennen om nieuwe leervormen te ontwikkelen. Wij hopen hiermee een ruime groep deelnemers te bereiken.</p> <p>Op initiatief van HOGENT en Odisee (gelijkgeSTEMd) willen we een netwerk mee helpen creëren om in de regio Oost-Vlaanderen alle jongeren met talent voor wetenschap en techniek te stimuleren. Zo krijgt ook wie moeilijk de weg vindt naar STEM-opleidingen of -activiteiten mogelijkheden te over om te participeren aan wetenschap en techniek.</p>
 <b>Competentie- en loopbaangericht werken</b>	<p>Inclusie en competentiegericht denken gaan hand in hand. De focus bij veel opleidingen ligt op het aanleren van vaardigheden ongeacht de kennis van de deelnemers. Het werkplekleren biedt hier bijzonder veel mogelijkheden. In 2019 waren 37% van de deelnemers die een sectorale beroepsopleiding op de werkvloer volgden van niet-Belgische origine. Daarom willen we blijven inzetten op deze vorm van opleiden door de loopbaan heen.</p>

## **Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst**

### **Beëindiging**

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar en kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

### **Wijzigbaarheid**

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

### **Evaluatie**

Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

### **Controle en toezicht**

De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opschorten.



Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

Namens de sociale partners van de sector Textiel,  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Jean-François QUIX,  
Directeur-generaal Fedustria

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Vinciane MORTIER,  
Algemeen secretaris ACV-CSC METEA

De heer Elie VERPLANCKEN,  
Federaal secretaris ABVV Algemene Centrale

De heer Bart DE CROCK,  
Nationaal sectorverantwoordelijke ACLVB