

## Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Binnenvaart (PC139)

---

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 Binnenvaart**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Peter Van den abbeele, Voorzitter van het Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Jacques Kerkhof, Ondervoorzitter van het Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart;

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 EUR** uit te betalen aan **Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart, Straatsburgdok-Noordkaai 2, te 2030 Antwerpen (ondernemingsnummer 0416.381.804, met als bankrekeningnummer BE25 6354 0362 0182)** ter financiering van acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie.

**Artikel 2.** De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatverbintenissen. 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 resultaatverbintenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatverbintenis per actie is behaald. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatverbintenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel Besluit houdende toekenning van een projectsubsidie aan Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart 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 Binnenvaartsector.

## Verbintenissen van de sector

**Artikel 3.** De sector van de Binnenvaart 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 risico-analyse als voorbereiding op de nulmeting;
  - o Uitvoering nulmeting en opmaak rapport over de resultaten van de nulmeting;
- Opmaak van het actieplan op basis van interne sectorale dialoog over de resultaten van de nulmeting. 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 risico-analyse**. De risico-analyse 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 risico-analyses 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


---


Werken in de binnenvaart is nog steeds een mannelijke aangelegenheid. De vrouwen maken 7% uit van het totale aantal werknemers in de sector. Zij werken voornamelijk in de “passagiersvaart” (vb. Waterbus en toerisme). 88% van de werknemers werkt voltijds. Naar origine beschikken we enkel over cijfers inzake nationaliteit. Iets meer dan 60% heeft de Belgische nationaliteit, 28% komt uit Oost-Europa (Polen, Bulgarije, Hongarije, Roemenië, Slowakije en Tsjechië). Zo’n 7,5% heeft de Nederlandse nationaliteit, en de rest komt uit Frankrijk, Griekenland, en Portugal. De werknemers uit Oost-Europa zijn vooral matrozen.

Onder het motto “iedereen kan varen” willen de sociale partners duidelijk stellen dat de binnenvaart – in de mate van wettelijke verplichte attesten – openstaat voor iedereen. Het gaat hier voornamelijk over een dienstboekje (het “vaarboek”) en vaarbewijs. Binnen de binnenvaart slaat de vergrijzing (net als in andere sectoren) toe. In het verleden kwam men vaak van “vader op zoon” in de sector terecht. Dit is de voorbije decennia sterk afgekald, waardoor nu extra inspanningen dienen te worden geleverd, die tot duurzaam resultaat dienen te leiden. De inzet van matrozen uit andere landen, vooral uit Oost-Europa, waar er veel binnenvaartopleidingen zijn, leidt niet tot een duurzame oplossing, maar verschuift het probleem met enkele jaren. Opstart met een nulmeting en opstellen van een actieplan bieden de sector een uitgemeten kans om hier maximaal op in te spelen.

## Acties

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

 <b>Actie 1: Update sectorale non-discriminatieclausule</b>	
<b>Omschrijving</b>	De reeds jaren bestaande sectorale non-discriminatieclausule zal worden herbekeken en krijgt een update. Zowel inhoudelijk als naar verspreiding toe : er zal ook een planning ontwikkeld worden om deze clausule nog meer bij de bedrijven bekend te maken.
<b>Timing</b>	2021.
<b>Betrokken partners</b>	De sociale partners binnen het paritair comité 139.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	De sociale partners zullen de clausule updaten en de geupdate versie verspreiden.


 <b>Actie 2: Ondersteuning met de cluster 'transport en logistiek' van het assessment-project van RiseSmart .</b>	
<b>Omschrijving</b>	RiseSmart begeleidt – in opdracht van VDAB - werkzoekenden naar werk. Binnen RiseSmart is er ook een specifieke cluster “transport en logistiek”. De begeleiders van RiseSmart organiseren infosessies waarop deze sectoren hun sector komen voorstellen, zodat de werkzoekende deelnemers een duidelijk beeld krijgen van de jobs, en ook van de competenties. Op vraag van RiseSmart zal de sector deelnemen aan infosessies en bedrijven sensibiliseren om mee te werken aan inleefstages voor werkzoekenden. Gezien het hier over personen gaat zonder opleiding in de binnenvaart, zijn dit “kijkstages”, waarna de kandidaat kan beslissen om zich in te schrijven voor een opleiding tot matroos.
<b>Timing</b>	2021.
<b>Betrokken partners</b>	Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart, de cluster “transport en logistiek”, VDAB en RiseSmart.
<b>Resultaatsverbintenis</b>	2021:De sector van de binnenvaart zal aan minstens twee infosessies deelnemen.

 <b>Actie 3: De intersectorale handleiding non-discriminatie verder promoten/verspreiden en nieuwe tools ontwikkelen om bedrijven te ondersteunen bij de implementatie van een inclusief personeelsbeleid</b>	
<b>Omschrijving</b>	We werken hard om de anti-discriminatiewetgeving en een duurzaam HR- en diversiteitsbeleid in onze sectoren extra aandacht te geven. Hiervoor werd op initiatief van Woodwize een intersectorale werkgroep opgericht, waar nu reeds 20 collega's sectoren aan participeren. Na het uitwerken van de intersectorale handleiding non-discriminatiecode, willen we deze verder verspreiden en promoten. We vinden het belangrijk dat deze handleiding geen dode letter blijft, maar leeft in onze bedrijven. Daarom blijven wij ons inzetten om deze non-discriminatiehandleiding nog ruimer kenbaar te maken bij de


	<p>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 willen we 3 teasers of videoremindertjes voor digitale media ontwikkelen en verspreiden. De teasers hebben tot doel werkgevers te confronteren met stereotype ideeën en vooroordelen inzake non-discriminatiebeleid. De bedoeling is dat ze nadenken over de impact en de link leggen met het non-discriminatiebeleid (of 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 en zo meer.</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. De bedoeling is om de bedrijven concrete tips en tricks mee te geven om dergelijke acties uit te voeren. Er zullen eveneens contactgegevens verspreid worden van organisaties waarop ze beroep kunnen doen om hen te ondersteunen bij de implementatie of uitvoering ervan.</p> <p>Om het thema "non-discriminatie" onder de aandacht te brengen binnen de organisatie willen we dit koppelen aan een postercampagne (3 posters/jaar), met vooral aandacht voor de praktische aanpak van dit thema in bedrijven.</p> <p>Opzetten van een intersectorale communicatiecampagne/intersectoraal platform om de handleiding, teasers, fiches, posters tot bij de werkgevers te krijgen.</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 hun "menu" kiezen uit de menukaart. Hierin kunnen bijvoorbeeld een 10-tal lerende netwerken of workshops opgenomen zijn. Er wordt steeds vertrokken vanuit de mogelijke drempels, problemen die zij ervaren t.o.v. (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>
<b>Timing</b>	- 2021: 3 teasers ontwikkelen en verspreiden in 2021.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- 2021-2022: postercampagne = 3 posters/jaar.</li> <li>- Najaar 2021: Organisatie “Dag van inclusie”.</li> </ul>
<b>Betrokken partners</b>	Intersectorale actie met de werkgroep “Handleiding non-discriminatie”.
<b>Resultaatsverbintenis</b>	De 14 fiches zullen bezorgd worden aan de bedrijven uit de sector via bedrijfsbezoeken, website en mailings.

#### Uitvoering risico-analyse als voorbereiding op de nulmeting


 <b>Actie: Uitvoering van een risico-analyse als aanloop naar de nulmeting</b>	
<b>Omschrijving</b>	<p>Uitvoering van een bredere, diepere omgevingsanalyse om 1) een bredere context te schetsen, 2) achterliggende mechanismen te verkennen, 3) de nulmeting (zijnde de correspondentietest) voor te bereiden en aan te vullen en 4) een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelgerichte acties inspelend op de sector. De sector 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 tem 43).</p> <p>De risico-analyse 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 risico-analyse uit ten aanzien van de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.

#### Uitvoering nulmeting

 <b>Actie: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting</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</p>

	<p>– 21). De kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.</p> <p>De sector zal voor de uitvoering beroep doen op een externe dienstverlener. De uitvoering gebeurt in afstemming met een begeleidingsgroep die het ganse monitoringsproces zal begeleiden.</p> <p>Voorafgaand aan de start van de nulmeting, zal de begeleidingsgroep een advies verlenen met betrekking tot de te testen discriminatiegronden en of en met welke sectoren een clustering aangewezen kan zijn.</p> <p>De sector maakt voor de aanstelling van een externe dienstverlener gebruik van de raamovereenkomst die door de overheid geboden wordt.</p> <p>Na de uitvoering van de correspondentietest, kan/zal de sector de risico-analyse verder aanvullen. De risico-analyse 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>
<b>Timing</b>	Tussen 01/01/2022 en 30/06/2022.
<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 risico-analyse 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 risico-analyse 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 tegen 31/12/2022 bij het Departement WSE in.</p>



	De sector zorgt ook voor een publieke rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de stuurgroep.
<b>Timing</b>	1/7/2022 tot 31/12/2022: bespreking nulmeting en opmaak van actieplan.
<b>Betrokken partners</b>	sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
<b>Inspanningsverbintenis</b>	De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten. De sector dient een rapportering van de nulmeting (risico-analyse en correspondentietest) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.

## Rode draden

---

 <b>Intersectorale toets</b>	De sector van de binnenvaart neemt actief deel aan de cluster “transport en logistiek”. Deze cluster is van groot belang voor onze sector, gezien de jarenlang opgedane know how bij de andere deelnemende sectoren. Daarnaast neemt de sector ook deel aan intersectorale acties (op initiatief van Woodwize) inzake de intersectorale non-discriminatiehandleiding en sensibiliserings-acties. De sector zal eveneens actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.
 <b>Relancetoets</b>	Gezien de binnenvaart werd opgenomen op de lijst van essentiële sectoren, bleef de impact grotendeels beperkt tot de toeristische vaart. Iedere evolutie wordt nauw opgevolgd, en de sociale partners zullen waar nodig ingrijpen. Naar aanleiding van de corona-werkloosheid werd in voorjaar 2020 de bestaande regel inzake aanvullende werkloosheidsvergoeding aangepast. Concreet werd bepaald dat voor bepaalde termijn, parallel met federale regels, niet langer de werkgever, maar wel het Fonds voor Rijn- en Binnenscheepvaart de toeslag per werkloosheidsdag zou dragen. Rekening houdend met hoe de situatie rond corona evolueert, kunnen de sociale partners deze regeling aanhouden/aanpassen.
 <b>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</b>	De binnenvaart is een kleine sector. Daarom is het belangrijk om nauw samen te werken met partners. Voor instroomopleiding is er nauwe samenwerking met GO! De Scheepvaartschool in Antwerpen, voor de zij-instroom van volwassenen wordt ingezet op opleiding van derden waarmee nauw wordt samengewerkt, zoals Syntra Midden-Vlaanderen, die ook een sectorspecifieke mentoropleiding hebben.
 <b>Competentie- en loopbaangericht werken</b>	Te rigide regelgeving zorgt ervoor dat er quasi geen neveninstroom is van werkenden. Enkel werkzoekenden kunnen de voltijdse opleidingen volgen, en nadien de vereiste vaartijd opbouwen. Varenden met jarenlange ervaring in de zeevaart, bagger of visserij worden verplicht om quasi vanaf nul opnieuw te beginnen. Binnen de tijdspanne van dit convenant hoopt de sector een doorbraak te kunnen realiseren die er toe kan leiden dat er een echte neveninstroom kan gerealiseerd worden. Voor wie via onderwijs instroomt, spreekt het vanzelf dat via de tussenkomst die het Fonds voor Rijn- en Binnenscheepvaart biedt voor opleidingskosten maximaal kansen worden geboden om door te groeien, bijvoorbeeld van matroos tot stuurman/schipper.

## **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 inachtneming 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 Binnenvaart,  
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Peter VAN DEN ABBEELE,  
Voorzitter van het Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jacques KERKHOF,  
Ondervoorzitter van het Fonds voor de Rijn- en Binnenscheepvaart