

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van het APCB (PC 200)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

De heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

hierna de 'Vlaamse Regering' genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS van de sector van het APCB,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Koen Cabooter, Directeur COOAB vzw - CRFRT asbl, woordvoerder werkgeversdelegatie VBO;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Jean-Pierre Boninsegna, Federaal secretaris BBTK-SETCa;
- Mevrouw Elke Maes, Nationaal secretaris LBC-NVK;

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 voorliggend addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale toelage van **85.000,00 euro** uit te betalen aan **vzw Cevora, Auguste Reyerslaan 70, 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0445.142.601 - bankrekeningnummer: BE59 1441 2347 5626)** voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

Artikel 2. De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbintenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbintenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenissen behaald zijn. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbintenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

Artikel 3. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 4. De sector formuleert de hiernavolgende analyse, strategie en doelgerichte acties en resultaatsverbintenissen in het addendum diversiteit en inclusie:

ANALYSE EN STRATEGIE

De risicoanalyse die we gedurende 2021-2022 uitvoerden, bevestigde voornamelijk reeds gekende informatie uit onze jaarlijkse sectorfoto. We maakten de keuze de grootste van onze sectoren te onderzoeken. De resultaten worden gevat weergegeven in onderstaande tabel.

Knipperlichten per subsector

	Geslacht	Leeftijd	Herkomst
Bouwsector	T: Vrouwen D: Vrouwen		T: Niet-Belgisch D: Niet-Europees
Groothandel	T: Vrouwen D: Vrouwen	T: -25	D: Niet-Europees
ICT	T: Vrouwen D: Vrouwen A: Vrouwen	T: 50+	T: (Noord-)Afrikaans D: Niet-Europees
HR	T: Mannen D: Vrouwen	T: 50+	T: Belgisch D: Niet-Belgisch
Autohandel	T: Vrouwen D: Vrouwen		T: Niet-westers D: Niet-Europees A: Niet-Europees
Gespecialiseerde diensten	T: Vrouwen D: Vrouwen		D: Niet-westers

T= tewerkstelling, D = dagloon, A = arbeidsregime; Vermelde groep wordt potentieel benadeeld
Rood = knipperlicht, Geel = zwak knipperlicht, Groen = geen knipperlicht

Enkele sectoren zijn van oudsher typisch mannelijk, zoals bouw, ICT en autohandel. Dit is dan vaak eerder te wijten aan het stereotype beeld van een sector, eerder dan er sprake zou zijn van een aantoonbare discriminatiegrond. Reeds vanop jonge leeftijd wordt de studiekeuze al bepaald door het geslacht. De resultaten sluiten aan bij de gegevens die we van DWSE ontvingen voor geslacht, leeftijd en origine.

De mogelijke aandachtspunten zijn erg divers en zijn contextueel verbonden aan de sector. Vandaar dat de sociale partners van het APCB de beslissing namen om het thema inclusie en diversiteit eerder op een competentiegerichte manier te behandelen. Dit past binnen de nieuwe missie en strategie van Cevora waarin het promoten, organiseren en begeleiden van loopbaanlang leren centraal staat. We geven deze competentieversterkende aanpak verder vorm binnen een interne werkgroep waarin leden van de verschillende diensten van Cevora vertegenwoordigd zijn. Zo trachten we een breed gedragen verhaal op maat van Cevora uit te rollen. We ondersteunen onze klant en kijken uiteraard ook naar onze eigen interne organisatie.

De acties onder het thema instroom, doorstroom, zijnstroom en retentie uit de sectorconvenant 23-25 dragen tevens bij aan het ondersteunen van een evenredige arbeidsdeelname. We trachten hier de drempels tot de arbeidsmarkt te verlagen, door zowel werkgevers als werkzoekenden te ondersteunen elkaar op een duurzame manier te vinden.

Daarnaast sluiten we als actieve partner aan bij de intersectorale samenwerking. Gezamenlijk slaagden we er de afgelopen jaren in het thema inclusie mee op de kaart van de Vlaamse arbeidsmarkt te plaatsen. We wensen op dit elan verder te gaan om de inclusieve werkvloeren te creëren die kansen geven aan eenieder.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	De sector engageert zich om de organisatie van de dag van inclusie in 2024 in samenwerking met de intersectorale werking van de SERV te coördineren. Cevora zal hiertoe de coördinatie voorzien van de praktische organisatie van het event en de bijhorende communicatiecampagne. Na het succes van de dag van de inclusie in 2022 willen we het event naar een hoger niveau tillen. In 2022 mochten

	<p>we 150 werkgevers en HR-medewerkers ontvangen. We mikken op een duidelijke groei en een evenwichtige deelname van bedrijven uit de verschillende organiserende sectoren. Deze dag is de ideale manier om diversiteit op de werkvloer te promoten en in de verf te zetten. Cevora's ervaring met het opzetten van brede communicatiecampagnes en het organiseren van events moet bijdragen aan de professionaliteit en uitstraling van het event.</p> <p>Op de netwerken diversiteit en inclusie georganiseerd door de SERV stemt de sectorconsulent af met de deelnemende sectoren.</p>
--	--

ACTIEPLAN

Prioriteit 1 Actieve deelname aan de acties binnen de intersectorale samenwerking

<p>Actie 1: Communicatiecampagne 'inclusief ondernemen voor iedereen'</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In het addendum 2021 – 2023 werden intersectoraal heel wat tools ontwikkeld. Tijdens deze addendumperiode wensen we een communicatiecampagne te ontwikkelen om deze tools nog breder tot bij de ondernemingen te krijgen. Eventueel koppelen we dit aan de promotie van de andere acties.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuningsfiches (leeftijd, gender en seksuele oriëntatie, armoedebewust HR-beleid, migratieachtergrond, beperking, geletterdheid, ...) - Videoteasers discriminatie tegengaan - Handleiding non-discriminatiecode - Lesmateriaal dag van inclusie <p>Betrokken partners: Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, Level, gebruikersoverleg handicap en arbeid, netwerk tegen armoede, cavarria,...</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ontwikkelt en ondersteunt mee de verspreiding van de campagne 'inclusief ondernemen voor iedereen' via de eigen kanalen.</p>
<p>Actie 2: We onderzoeken de mogelijkheid om een charter rond inclusief ondernemen te ontwikkelen en uit te dragen naar ondernemingen</p>	<p>Omschrijving: We onderzoeken de ontwikkeling en uitwerking van het opzetten van een charter diversiteit. De sectorfondsen promoten de ondertekening van een charter inclusief ondernemen. Van organisaties die</p>

<p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>het charter ondertekenen wordt verwacht dat ze in samenwerking met een van de ESF projecten of met de sectorfondsen een inclusieplan opstellen na het invullen van een inclusiescan. We houden via een enquête bij de deelnemende ondernemingen vinger aan de pols over de vorderingen.</p>
	<p>Betrokken partners: ESF 500, Werkplekarchitecten, COM DIV, sectorfondsen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector werkt mee aan de uitwerking van een charter inclusief ondernemen.</p>

<p>Actie 3: We organiseren een evenement rond inclusie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: In oktober 2022 organiseerden we een intersectorale dag van inclusie. 150 werkgevers en HR-medewerkers kregen er handvaten mee om met inclusie aan de slag te gaan. In 2023 wensen we ondernemingen nu ook uit te dagen om met deze inzichten aan de slag te gaan. We vragen om op 03 oktober 2023 een actie uit te voeren in de organisatie die diversiteit of inclusie bevordert. Ook acties die gedurende het jaar werden uitgevoerd, kunnen we in de verf zetten. We voorzien een inspiratiesessie in het voorjaar waarin we verwijzen naar mogelijke acties (onder meer ook in het kader van week van de geletterdheid en campagne individueel maatwerk). We onderzoeken de mogelijkheid om aan te sluiten op het Nederlandse initiatief diversityday. In 2024 herhalen we de dag van inclusie zoals georganiseerd in 2022 gekoppeld aan de Inclusieve Onderneming Award van Sterpunt Inclusief ondernemen. Cevora engageert zich om de communicatie en organisatie van het event te organiseren. Hierdoor hopen we uiteraard ook het aantal deelnemende organisaties vanuit PC 200 te vergroten.</p> <p>Betrokken partners: Sterpunt Inclusief ondernemen, Gebruikersoverleg Handicap en arbeid, Hands on Inclusion, Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, Ligo, Sectorfondsen,...</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Cevora neemt de coördinatie en communicatie van de dag van de inclusie op zich.</p>
---	---

<p>Actie 4: Ontwikkeling gespreksleidraad inzake diversiteit en inclusie op de</p>	<p>Omschrijving: De SERV ontwikkelt samen met de sectoren en met Unia een leidraad om sectorconsulenten te</p>
---	---

werkvloer en opleiding voor consulenten Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	versterken in hun rol om het thema diversiteit, inclusie en non-discriminatie bespreekbaar te maken binnen ondernemingen. De SERV organiseert een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en organiseert intersectorale intervisiemomenten.
	Betrokken partners: Unia, sectorfondsen, Serv
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding.

Actie 5: Organisatie van een intersectoraal netwerkmoment met intermediairs die kunnen ondersteunen in inclusief ondernemen Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector werkt mee aan de organisatie van een intersectoraal netwerkmoment tussen sectorconsulenten en begeleiders van niet-beroepsactieven. Tijdens dit netwerkmoment biedt de sector informatie aan over de (laagdrempelige) tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector, de vereiste competenties en de flexibiliteit van tewerkstelling. De sector tracht daarnaast inzicht te krijgen in de noden van niet-beroepsactieven en onderzoekt hoe de sector hieraan kan tegemoetkomen. We mikken hierbij op volgende intermediairs: <ul style="list-style-type: none"> • Cel deelname aan de samenleving Fedasil • OCMW trajectbegeleiders werk VVSG • ESF outreach en activering (WPA) • VDAB We werken hierbij volgens een programma à la VDAB Pitstops (elke sector krijg een platform van +- 1 uur om zich even voor te stellen). De sector krijgt ook info mee van de partner zelf over de werking. De intersectorale werking beluistert welke info de intermediairs graag ontvangen. Deze actie kadert tevens binnen onze acties tot het activeren van niet-beroepsactieven.
	Betrokken partners: Andere sectorfondsen, intersectorale werking SERV Mogelijke andere partners zijn: VDAB en partnerorganisaties, werkplekarchitecten, dienst inburgering en integratie, dienst activering OCMW, ESF-projecten outreach en activering, Fedasil, ESF 500 projecten.

	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector informeert begeleiders van niet-beroepsactieven over de tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector. Het sectorfonds onderzoekt hoe het kan bijdragen aan het verlagen van de drempels tot tewerkstelling binnen de sector op basis van de noden van niet-beroepsactieven.</p>
--	--

<p>Actie 6: Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hierbij</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector financiert of promoot opleidingen om discriminatie bij aanwerving te vermijden. De sector analyseert de aanwervingsmethodes van hun bedrijven en promoot alternatieve aanwervingsmethodieken. De sector financiert of promoot dit aanbod actief naar ondernemingen vertrekkende vanuit de resultaten van de monitoringsoefening, meldingen van Unia of discriminerende termen die terug te vinden zijn in de vacatures van de sector (analyse van eigen of VDAB-vacaturedatabank). Inhoud:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Info: wat is discriminatie? • Anoniem solliciteren • Breed aanwerven, inclusieve vacatureteksten • Objectief selecteren • Hoe omgaan met discriminerende opmerkingen op de werkvloer <p>Deelnemers van de opleidingen worden ook verwezen naar externe partners intensievere begeleiding bv: het begeleidingsaanbod van de ESF-500 projecten inzake de organisatie van inclusieve werkvloeren.</p>
	<p>Betrokken partners: Opleidingsverstrekkers, sociale partners, Unia, ESF 500 ondernemingen, sectorfondsen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector werkt mee aan de ontwikkeling en promotie van een intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen.</p>

<p>Actie 7: De sector deelt de ervaringen over de projecten van het addendum met medesectoren</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector deelt ervaringen over de acties in het kader van het addendum met andere sectoren in het intersectoraal netwerk. De sector blijft doorheen de looptijd van het addendum de intersectorale samenwerkingsmogelijkheden verkennen.</p>
	<p>Betrokken partners: Intersectorale adviseur SERV</p>

	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector deelt best practices uit het addendum met andere sectoren op de intersectoraal netwerkmomenten.
--	---

Prioriteit 2 Bijdragen aan inclusieve werkvloeren door het promoten, organiseren en begeleiden van loopbaanlang leren

<p>Actie 1: Aandacht voor diversiteit en inclusie in het opleidingsaanbod</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Het thema diversiteit en inclusie keert opnieuw terug in het aanbod van Cevora. Gradueel wordt het thema geïntroduceerd in verschillende opleidingsthema's zoals HR en leidinggeven. We doen dit door specifieke opleidingen of diensten te ontwikkelen of bestaande opleidingen te verrijken.</p> <p>De nieuwe opleiding generatiemanagement draagt bij aan evenredige en duurzame arbeidsdeelname voor alle leeftijden. We leren generaties samenwerken en versterken de vaardigheden van de leidinggevenden. Inclusie wordt opgenomen in de opleiding rond het ontwikkelen van een HR-strategie. Een inclusief HR-beleid is immers één van de antwoorden op de arbeidsmarkt.</p> <p>We gaan aan de slag met het thema jobcrafting, waarmee we al ervaring opdeden, om de (on)toegankelijkheid van arbeid aan te kaarten. We willen de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen met een beperking vergroten door werkgevers de nodige handvaten te geven om met inclusief jobdesign en jobcrafting aan de slag te gaan.</p> <p>Inclusie is één van de 5 kernwaarden van Cevora. We willen onze dienstverlening aftoetsen aan deze waarden. Zo bekijken we hoe inclusief ons opleidingsaanbod is en monitoren we de diversiteit in de deelname aan onze diensten. Op basis van deze analyse bekijken we continu hoe we onze producten kunnen aanpassen en verfijnen.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We besteden aandacht aan het thema diversiteit en inclusie binnen onze opleidingen en passen de inhoud daar waar nodig aan. We willen bedrijven/bedienden die met jobcrafting en inclusief jobdesign aan de slag willen gaan ondersteunen door hun competenties hierrond te versterken.</p>
<p>Actie 2: We werken aan de digitale toegankelijkheid van leren voor mensen met een beperking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Deelnemers hebben via ons digitaal leerplatform toegang tot een divers aanbod digitale leervormen. Wat voor de één evenwel een evidentie is, is dat niet</p>

<p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>voor de andere. We realiseren ons dat dit digitale aanbod nog onvoldoende toegankelijk is voor personen met een beperking. Toegankelijkheid betekent in dit geval: <i>“dat mensen met een beperking gelijkwaardig kunnen waarnemen, begrijpen, navigeren en interageren met inhoud. Het betekent ook dat ze evenveel kunnen bijdragen zonder belemmeringen”</i>.</p> <p>Concreet betekent dit dat we onder andere aan de slag gaan met het kleurencontrast, het gebruik van ondertitels, audio descriptie, aanpasbare timings en hulpmiddelen bij moving content.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We maken het digitale opleidingsaanbod van Cevora toegankelijk voor mensen met een beperking.</p>
---	--

<p>Actie 3: “Actieplan op basis van de resultaten van de monitoringsoefening”</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Zoals in de strategie besproken krijgt Cevora het mandaat van de sociale partners om binnen een interne werkgroep aan de slag te gaan met het thema inclusie en diversiteit. De noden van onze bedrijven en nieuwe missie van Cevora vormen hierbij de leidraad.</p> <p>We gaan met het thema aan de slag binnen het kader van het promoten, organiseren en begeleiden van loopbaanlang leren. Dit kader is nieuw voor Cevora, al doende maken we het ons eigen. We willen in eerste instantie werkgevers en werknemers de nodige tools aanreiken om op de werkvloer met inclusie en diversiteit aan de slag te gaan.</p> <p>Concreet willen we al aan de slag gaan met:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De ondersteuning en/of begeleiding van bedrijven en Hr-diensten met betrekking tot een inclusief aanwervings- en Hr beleid. We ontwikkelen deze dienstverlening gedurende het eerste jaar van de looptijd van het Convenant. Concreet willen we deze dienstverlening in de loop van 2024 aanbieden aan onze klanten. • We ondersteunen onze career coaches hoe ze de principes van inclusie kunnen toepassen op het vlak van rekrutering en begeleiding van hun werkzoekendengroepen. Voor de career coaches worden er jaarlijks diverse leer- en intervisiemomenten georganiseerd. We gaan hier reeds najaar 2023 mee aan de slag en nemen dit op in de workshops die we organiseren in het kader van de competentieversterking van onze career
--	--

	<p>coaches (zie Convenant thema 3, prioriteit 3 actie 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • We zetten in op de sensibilisering van werkgevers omtrent de voordelen van inclusief ondernemen. We overtuigen hen van het economische voordeel in tijden van krapte op de arbeidsmarkt. We gebruiken hiertoe onze klassieke communicatiemiddelen zoals newsletters en blog. We starten deze sensibiliseringsactie in aanloop van de lancering van de dienstverlening rond inclusief ondernemen in 2024. • We bekijken hoe we werkzoekenden kunnen versterken in het overwinnen van drempels gelieerd aan aspecten van inclusie en non-discriminatie gedurende het rekruteringsgesprek en gaan hiermee aan de slag binnen de werking van onze career coaches. Deze actie werd reeds besproken in het strategische overleg met VDAB en zal in 2024 geïntroduceerd worden in onze dienstverlening voor werkzoekenden. <p>De werkgroep krijgt een vast kader binnen de werking van Cevora en formuleert en realiseert impactvolle concepten binnen het kader van de nieuwe missie.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Gedurende de eerste helft van de convenantperiode werken we aan de uitwerking en implementatie van nieuwe producten rond inclusie en diversiteit. Met de concrete uitrol starten we van zodra projecten klaar zijn om in de markt gezet te worden. In de tussentijdse evaluatie rapporteren we hoe de dienstverlening er concreet zal uitzien en welke concrete resultaten we willen bereiken.</p>
--	---

<p>Actie 4: We werken aan onze interne inclusie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Inclusie is één van de kernwaarden van Cevora en we willen onze eigen interne organisatie ook vanuit dit oogpunt bekijken. We streven ernaar een organisatie te zijn die niet alleen haar klanten ondersteunt om inclusief te zijn, maar die dit zelf ook is. We bekijken onder andere hoe we ons eigen aanwervingsbeleid inclusiever kunnen maken.</p> <p>Concreet gaan we alvast aan de slag met de inclusieve schrijfvaardigheid en communicatie van onze collega's:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We delen richtlijnen en praktische tips mbt inclusief schrijven
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • We organiseren workshops voor onze collega's over inclusieve communicatie, inclusief schrijven en hoe inclusie toe te passen in hun dagdagelijkse praktijk • We passen de regels mbt inclusief schrijven toe in al onze communicatie naar onze klanten • We bekijken de inclusiviteit van onze eigen vacatures
	Betrokken partners:
	Inspanningsverbintenis(-sen): Het verbeteren van onze interne inclusie realiseren we door middel van: <ul style="list-style-type: none"> • een duidelijke gids met richtlijnen rond inclusief schrijven • toepassen van de regels rond inclusief taalgebruik in onze vacatures en externe en interne communicatie • het voorzien van leermomenten rond inclusie voor interne collega's en partners

Artikel 5. Deze overeenkomst neemt een aanvang op **1 juli 2023** en eindigt per **30 juni 2025**.

Artikel 6. De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

Artikel 7. De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

Artikel 8. De bepalingen van het sectorconvenant 2023-2025 zijn van toepassing in zoverre de voorliggende overeenkomst hier niet van afwijkt.

Opgemaakt in drie originele exemplaren op

waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

De heer Jo Brouns

Namens de sociale partners van de sector van het APCB (PC 200),
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Koen CABOOTER,
Directeur COOAB vzw - CRFRT asbl, woordvoerder werkgeversdelegatie VBO

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Jean-Pierre BONINSEGNA,
Federaal secretaris BBTK-SETCa

Mevrouw Elke MAES,
Nationaal secretaris LBC-NVK