

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector voor de banken (PC 310)

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 voor de banken,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Karel Baert, Gedelegeerd bestuurder Febelfin;
- Mevrouw Wien De Geyter, Secretary General Febelfin;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Elke Maes, Algemeen coördinator sector diensten ACV Puls;
- Mevrouw Dorine Cordy, Sectorverantwoordelijke BBTK/SETca Federaal;
- Mevrouw Marieke De Kegel, Sectorverantwoordelijke ACLVB/CGSLB;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbindenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van 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 **Paritair Fonds voor de professionele en syndicale vorming in de banksector vzw, Koning Albert II laan 19 te 1210 Brussel** (ondernemingsnummer: 409.604.571 - bankrekeningnummer: BE44 2100 0465 5345) voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

Artikel 2. De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbindenissen en resultaatsverbindenissen. 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 inspanningsverbindenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbindenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbindenissen behaald zijn. Als een verbindenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbindenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbindenissen 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.

Verbindenissen van de sector

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

ANALYSE EN STRATEGIE

Op 1 januari 2022 telde de banksector 46.604 medewerkers tegenover 47.920 medewerkers op 1 januari 2021.

1. Leeftijd

Sedert een aantal jaren lag de gemiddelde leeftijd van de werknemers in de banksector tussen 43 en 44 jaar. De kaap van 45 jaar werd op 1 januari 2017 overschreden. Op 1 januari 2022 had het bankpersoneel een gemiddelde leeftijd van **47,06 jaar**. De gemiddelde anciënniteit is licht gestegen (**19,4 jaar** tegenover 19,3 vorig jaar).

Werknemers van 41 jaar en ouder maken meer dan twee derde uit van het aantal personeelsleden in de sector (70,3%). Ongeveer vier op de tien van de medewerkers in de banksector is **51 jaar oud of meer** (41,2%).

2. Gender

In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van het percentage vrouwelijke personeelsleden.

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Directie	17,0%	16,61%	21,86%	24,95%	26,88%	27,36%	27,84%
Kaderleden	24,9%	30,89%	37,46%	41,61%	44,26%	44,51%	45,15%
Uitvoerend personeel	54,5%	57,56%	63,16%	65,62%	66,36%	66,41%	66,39%
Arbeiders	85,9%	71,19%	80,53%	87,14%	93,75%	90,91%	90,00%
TOTAAL	43,3%	45,54%	48,72%	50,34%	50,69%	50,64%	50,69%

Bron: FEBELFIN

Sinds 01/01/2013 is er een evenwicht tussen het aantal vrouwelijk en mannelijke bankmedewerkers: het percentage vrouwelijke bankpersoneelsleden bedraagt nu **50,7%**. Bij het uitvoerend personeel bestaat de meerderheid uit vrouwen: 66,4%.

Er is echter nog geen sprake van een evenwicht tussen mannen en vrouwen in hogere functies (directie- en kaderleden): het percentage vrouwelijke kaderleden bedraagt momenteel 45,1% en dat cijfer wijst op een regelmatige aangroei van de groep vrouwen in die categorie. Het percentage vrouwen met een directiefunctie stijgt langzaam en overstijgt vandaag 25% (27,8%).

3. Scholingsgraad

Aan het bankpersoneel worden nog steeds erg hoge eisen gesteld wat diploma betreft, zoals blijkt uit het niveau van de nieuw in dienst genomen medewerkers: 92,0% van de in 2021 in dienst genomen medewerkers heeft een universitair/Master diploma (55,67%) of een hoger niet-universitair/Bachelor diploma (36,31%).

Op 1 januari 2022 had 85,5% van het bankpersoneel een diploma hoger onderwijs (universitair/Master of hoger niet-universitair/Bachelor), d.i. ongeveer 8 op 10. Voor de directieleden is dat meer dan 9 op 10.

4. Diversiteit

In de periode 2020-2022 heeft de bankensector drie bevragingen georganiseerd:

- Multiculturele inclusie in de financiële sector
- LGBTQI inclusie in de financiële sector
- Blokkerende factoren in de carrières van vrouwen, mannen en X.

De bevindingen van deze bevragingen zijn:

- Medewerkers met een multiculturele achtergrond maken minder snel promotie.
- Medewerkers met een multiculturele achtergrond krijgen drie keer meer te maken met micro-agressies.
- Bedrijven hebben onvoldoende informatie beschikbaar over hulpmiddelen in geval van onaanvaardbaar gedrag.
- Medewerkers met een LGBTQIA achtergrond zijn over het algemeen positief over hun aanvaarding op de werkvloer. Zij krijgen wel soms te maken met micro-agressies en menen dat er nog gewerkt moet worden aan het bewustzijn bij HR.
- Vrouwen, voornamelijk in managementrollen, worden geblokkeerd door bedrijfscultuur die op mannen gericht is, politieke spelletjes en leiderschapstijl.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
<p>Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)</p>	<p>De sector heeft de ambitie om het Multicultural Bankers Network te laten groeien van 100 tot 150 medewerkers (van 10 – 15 banken). Deze medewerkers zijn actief verspreid over banken en functies, en nemen een ambassadeursrol op. Zij maken de link tussen de acties besproken in dit convenant en de impact op de medewerkers op de werkvloer.</p> <p>Bij de presentatie van de resultaten van de correspondentietesten zal een lerend netwerk gelanceerd worden in samenwerking met Multicultural Bankers Network. Er zal een tekst/charter worden voorgesteld aan de werkgevers (over het leren en aanpassen van procedures en delen van best practices) en de werknemers met een duidelijke engagementsverklaring.</p> <p>De ambassadeurs zullen een gemeenschappelijke meeting organiseren maar zullen ook een uithangbord zijn binnen de onderneming.</p> <p>De ambassadeurs zijn de promotor van concrete acties:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voorkomen van racistische micro-agressies in callcenters. - Opleiden van recruiters (phone screening) en managers omtrent voorkomen van bias in recruiteringsgesprekken. - Kwartaalcontroles inzake aanwerving m.b.t. niet-aangeworven personen. - Jobadvertenties meer inclusief maken. - Talentjobfair voor kandidaten met een bepaalde achtergrond met een delegatie van banken en coaches van de sector.

ACTIEPLAN

Prioriteit 1 : Algemene acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie

<p>Actie 1: Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan</p>	<p>Omschrijving: De sector zal de resultaten van de risicoanalyse en nulmeting bespreken met de sectorale sociale partners. De sector vertaalt deze resultaten naar</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>passende en doelgerichte acties. Deze acties worden voorgesteld in een ontwerp van volwaardig actieplan. De sector zorgt voor een transparante interne 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. De sector beslist zelf of de resultaten van de nulmeting openbaar gemaakt mogen worden.</p> <p>Betrokken partners: Sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector zorgt voor een transparante interne rapportering over de gehanteerde methodiek en resultaten. De resultaten zullen besproken worden met de begeleidingsgroep.</p> <p>De sector dient een rapportering van de nulmeting (juni 2023) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in (begin oktober 2023).</p>
<p>Actie 2: Opstellen en verspreiden van een sectorale non-discriminatiecode (en sectorale informatiebrochure)</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: De sectorale discriminatiecode zal vernieuwd worden in 2023. Deze zal tijdens het verdere verloop van de convenantperiode verspreid worden.</p> <p>Betrokken partners: Werkgevers PC310, syndicale woordvoerders PC310</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector zal de sectorale non-discriminatiecode aanpassen aan de hand van de resultaten van de correspondentietesten en verder verspreiden.</p>
<p>Actie 3: Opleiding inclusief lesgeven</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: De sector zal de docenten actief in het vormingsfonds een opleiding rond inclusief lesgeven aanbieden. Hier wordt specifieke aandacht gegeven aan het tegengaan van stereotyperende voorbeelden</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De opleiding inclusief lesgeven zal tijdens deze convenantperiode minstens 4x worden aangeboden.</p>

<p>Actie 4: Opleiding 'omgaan met micro-agressies'</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>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>De sector zal de docenten actief in het vormingsfonds een opleiding rond 'omgaan met micro-agressies' aanbieden. De opleiding legt de klemtoon op enerzijds onbewuste vooroordelen van de lesgever naar deelnemers, maar anderzijds ook op onbewuste vooroordelen van deelnemers ten opzichte van elkaar.</p>
	<p>Betrokken partners:</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De opleiding inclusief lesgeven zal tijdens deze convenantperiode minstens 4x worden aangeboden.</p>

<p>Actie 5: Taalverwerving</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>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>De sector ondersteunt de medewerkers door via het sectoraal opleidingsaanbod te voorzien in opleidingen die de andere landstaal onderwijzen. De kennis van de andere landstaal wordt immers als cruciaal beschouwd voor een duurzame loopbaan in de bankensector. De sector ondersteunt de medewerkers om 1 van de landstalen te verwerven.</p>
	<p>Betrokken partners:</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De sector engageert zich om een grote variëteit aan taalopleidingen te voorzien zodat elke geïnteresseerde medewerker volgens zijn geprefereerde leerstijl kan leren. Dit omhelst opleidingen volgens thema (vergaderen / presenteren / ...), maar ook individuele taalbaden.</p>

Prioriteit 2 : Multiculturele inclusie

<p>Actie 6: Zichtbaarheid Multicultural Bankers Network verhogen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p> <p>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:</p> <p>Op basis van sectoranalyse en resultaten correspondentietesten willen we de zichtbaarheid van het multicultural bankers network verhogen door middel van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ontwikkeling logo - Lancering website - Start LinkedIn pagina - Betrokkenheid tussen HR en de collega's van het netwerk verhogen
	<p>Betrokken partners:</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Deze acties zullen eind 2023 opgeleverd zijn en vormen de basis voor de volgende acties.</p>

	<p>Doel : aantal leden van de netwerk laten groeien van 100 tot 150</p>
<p>Actie 7: Opleiding bias free recruitment</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: Om het rekruteren zo veel mogelijk vrij te maken van vooroordelen, organiseren we specifieke opleidingen voor recruiters.</p> <p>Betrokken partners: Verschillende leden van de sector, SERV</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Deze opleidingen gaan door in 2023 en 2024. We willen minstens 10 instellingen bereiken.</p>
<p>Actie 8: Lerend netwerk rond bias free rekrutering & promotie</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: We organiseren een lerend netwerk voor recruiters waar zij hun best practices rond vooroordeelvrij rekruteren en promoten kunnen uitwisselen. Dit lerend netwerk wordt eveneens gebruikt om interne controles te promoten en het aanpassen van bestaande processen aan te moedigen.</p> <p>Betrokken partners: Verschillende leden van de sector</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Dit lerend netwerk wordt tijdens de convenantperiode 2023-2025 minstens 4 keer georganiseerd.</p>
<p>Actie 9: Mentoring multiculturele finance professionals</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: De sector moedigt initiatieven aan waarbij multiculturele finance professionals een mentor toegewezen krijgen. Zij krijgen ondersteuning wat betreft het doorgroeien (promoveren) binnen een onderneming.</p> <p>Betrokken partners: HR en management van financiële instellingen</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): We ambiëren dat 20% van de leden van de Multicultural Bankers Network een mentor krijgt.</p>
<p>Actie 10: Uitdieping toolbox #Inclusion in finance</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: De toolbox wordt verder gedeeld en uitgebreid met nieuwe tools rond multiculturele inclusie.</p> <p>Betrokken partners: Febelfin, universiteiten, DMAB (Diversity Managers Association Belgium), Wo.Men in Finance</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Toolbox wordt met 5 tools verrijkt, en wordt minstens 100 maal gedownload.</p>

Prioriteit 3 : Gender inclusie

<p>Actie 11: Charter “Wo.Men in Finance” promoten</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: Het bestaande charter “Wo.Men in Finance” zal verder gepromoot worden om nieuwe ondertekenaars aan te trekken.</p> <p>Betrokken partners: Samen met Assuralia – de verzekeringssector, SERV</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het aantal leden met 10% laten stijgen (van 50 instellingen tot 55).</p>
<p>Actie 12: Organisatie postgraduaat S.He goes digital ondersteunen</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: De sector ondersteunt in 2023 en 2024 het postgraduaat “S.He goes digital” (joint VUB/ULB) financieel. Dit postgraduaat is gericht op de ontwikkeling van STEM competenties in IT-rollen voor deelnemers zonder IT-achtergrond.</p> <p>Betrokken partners: VUB, ULB, Febelfin, Agoria</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Om de organisatie van dit postgraduaat te verzekeren, levert de sector een financiële bijdrage van 20.000€ in 2023 en 15.000€ in 2024.</p>
<p>Actie 13: Werknemers PC 310 die postgraduaat “S.He goes digital” volgen worden financieel ondersteund</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: Werknemers uit de sector die het postgraduaat “S.He goes digital” volgen kunnen 300€ van de inschrijvingskosten terugvorderen via het paritair fonds.</p> <p>Betrokken partners: VUB ULB Febelfin Agoria</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector ondersteunt haar medewerkers die dit postgraduaat volgen met een tegemoetkoming van 300€ in de inschrijvingskosten.</p>
<p>Actie 14: Awareness-sessie rond bias en vrouwelijke ondernemers</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: De sector organiseert een sessie om het bewustzijn rond vooroordelen en vrouwelijk ondernemerschap te verhogen.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector organiseert tijdens deze convenantperiode minstens 1 sessie en wil hierbij minimum 6 instellingen bereiken.</p>

Actie 15: Bevraging over deeltijds werken en loopbaan Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector organiseert, in samenwerking met de syndicale partners een bevraging onder werknemers van PC310 over deeltijds werken en de loopbaan.
	Betrokken partners: Werkgevers PC310, syndicale partners
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector poogt minstens 500 antwoorden te verkrijgen op deze bevraging. De resultaten van de bevraging zullen met de sector gedeeld worden.

Actie 16: Organisatie event rond #inclusive panels Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Het charter #inclusive panels bestaat nu reeds 3 jaar. Het doel van het charter is om bij organisatie van panelgesprekken, events, etc. een goede genderrepresentatie te hebben. Tijdens deze actie brengen we de leden van het charter samen om best practices met elkaar te delen.
	Betrokken partners:
	Inspanningsverbintenis(-sen): In de 2de helft van 2023 zal dit event georganiseerd worden.

Prioriteit 4: Leeftijd inclusie

Actie 17: Opzet lerend netwerk Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: Deze prioriteit zit in een verkennende fase. In deze convenantperiode brengen we stakeholders samen om best practices met elkaar te delen en de expertise verder te ontwikkelen.
	Betrokken partners:
	Inspanningsverbintenis(-sen): Het lerend netwerk zal opgestart worden nadat de stakeholders zijn geïdentificeerd.

Prioriteit 5: intersectorale samenwerking

Actie 18: Opzet lerend netwerk tussen federaties Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De sector neemt het initiatief om een lerend netwerk te bouwen met verschillende federaties: Agoria, Comeos, Assuralia, Denuo, Federgon. In samenwerking met het VBO wordt een intersectorale aanpak rond diversiteit en inclusie onderzocht.
	Betrokken partners: Werkgeverfederaties, sectorconsulenten paritaire organen
	Inspanningsverbintenis(-sen): Maandelijks meetings over thema's in functie van de behoeften van de leden.

	Het delen van initiatieven en praktijken.
<p>Actie 19: 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 type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>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.</p> <p>In 2024 herhalen we de dag van inclusie zoals georganiseerd in 2022 gekoppeld aan de Inclusieve Onderneming Award van Sterpunt Inclusief ondernemen.</p> <p>Betrokken partners: Sterpunt Inclusief ondernemen, Handicap en arbeid, Hands on Inclusion, Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, Ligo, Levl, Duoday GTB, Duo for a job</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Streefcijfer aantal betrokken ondernemingen: 25%.</p>

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 voor de banken (PC 310),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Karel BAERT,
Gedelegeerd bestuurder Febelfin

Mevrouw Wien DE GEYTER,
Secretary – general Febelfin

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Elke MAES,
Algemeen coördinator sector diensten ACV Puls

Mevrouw Dorine CORDY,
Sectorverantwoordelijke BBTK/SETca Federaal

Mevrouw Marieke DE KEGEL,
Sectorverantwoordelijke ACLVB/CGSLB