

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de Begrafnissector (PC 320)

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 Begrafnissector,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Johan Dexters, voorzitter FUNEBRA;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De Mevrouw Gert Sevens, Vakbondsverantwoordelijke ACV-Puls;
- De heer Stéphane Piron, Federaal Secretaris BBTK;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbindtenissen 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 **Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen (Fonds320), Anspachlaan 111 Bus 13 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0817.770.178 - bankrekeningnummer: BE23 0015 1523 6491)** voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

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

Verbindtenissen van de sector

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

ANALYSE EN STRATEGIE

In het kader van het addendum non-discriminatie en inclusie 2021-2022 hebben we een risicoanalyse opgemaakt die als basis gediend heeft voor de nulmeting binnen de begrafenissector.

We zien daarbij dat er een ondervertegenwoordiging is van :

- Vrouwen
- Jongeren
- Personen van een andere etniciteit

Voor de nulmeting hebben wij als discriminatiegronden gekozen voor :

- Leeftijd
- Herkomst
- Geslacht

- Arbeidshandicap

Op basis van volgende gegevens :

Leeftijd:

Mogelijke benadeling van jongeren
64,9% 50-plussers (30,4% Vlaams gemiddelde)

Geslacht:

Mogelijke benadeling van vrouwen
33,6% vrouwen (48,5% Vlaams gemiddelde)

Herkomst:

Mogelijke benadeling van personen met niet-Belgische herkomst
7,2% buitenlandse herkomst (19,3% Vlaams gemiddelde)

Arbeidshandicap:

De proxy VOP biedt onvoldoende houvast om knipperlichten te formuleren omtrent arbeidshandicap

Als methodologie werd voor de nulmeting diepte-interviews gehanteerd.

De studie werd gevoerd onder de titel 'Sollicitatie- en rekruteringspraktijk in de sector' op basis van vrijwillige deelname en een geanonimiseerde verwerking.

De discoursanalyse werd gehouden op basis van open vragen die een discours triggeren over (kandidaat)werknemersprofielen. Dit bracht op basis van taalgebruik en gemaakte associaties attitudes ten aanzien van bepaalde doelgroepen in beeld, bood inzicht in mechanismes die spelen bij keuzes en leverde data over effectieve rekruterings- en sollicitatiepraktijk.

Voor de dataverzameling werden 31 begrafenisondernemers bevraagd, goed voor 14 % van de werkgelegenheid in de begrafenissector.

Om een volledig beeld te krijgen van de begrafenissector, wensten wij dat ook moslim begrafenisondernemers zouden geïnterviewd worden om een zicht te krijgen op deze ondernemers en hun gedrag rond werving en selectie. Er werd geen enkele moslim ondernemer bevraagd. We hebben wel een moslim ondernemer bezocht en telefonisch contact gehad met een tweede moslim ondernemer. Uit deze gesprekken bleek dat zij al jaren met eenzelfde team werken en het niet nodig is om iemand aan te werven omdat moslims het helpen bij een begrafenis zien als een goede daad. In de Islam dient elke moslim goede daden te verrichten in zijn leven. We hebben eveneens opgemerkt dat het verschil in ritueel groot is tussen de moslim gemeenschap en de Vlaamse rituelen en dat dit religie gebonden is. Het zal dan ook moeilijk zijn om deze twee gemeenschappen naar elkaar te laten toegroeien.

De begrafenissector heeft nog geen eindrapport nulmeting ontvangen. In dit addendum hebben we een actie opgenomen, gebaseerd op voorlopige resultaten. We hopen dat dienstverlener Mpiris het eindrapport ten laatste eind mei 2023 zal bezorgen. Vervolgens bespreken we het eindrapport met de stuurgroep nulmetingstraject. We gaan na welke acties we kunnen uitvoeren op basis van de volledige resultaten. We voorzien het definitieve actieplan op basis van de nulmeting eind juni 2023 en leggen dit ten laatste 1 juli 2023 voor aan het Departement Werk en Sociale Economie.

Uit de voorlopige resultaten van de nulmeting zien we de dominantie van stereotypen, voornamelijk ten nadele van vrouwen, in het discours van werkgevers (bijvoorbeeld rond kracht en het dragen van een kist). Verder is er in beperkte mate sprake van mogelijke praktische en financiële bezwaren, voornamelijk ten nadele van jongeren en ten voordele van ouderen (bijvoorbeeld : jongeren zijn minder flexibel, minder zelfstandig).

Andere motieven om mensen op basis van een beschermde discriminatiegrond anders te behandelen zijn nauwelijks aanwezig. Waar sprake is van sociaal conformisme, komt het ter sprake in verband met herkomst.

Hoewel bij het beantwoorden van vragen naar de rekruterings- en selectiepraktijk het aandeel gerechtvaardigde redenen veruit de verwijzingen naar identiteitskenmerken overstemt, is het niettemin aannemelijk dat de gedetecteerde motieven zich vertalen in een onterechte ongelijke behandeling op basis van beschermde discriminatiegronden en met name ten nadele van vrouwen, jongeren en anderstaligen.

Acties kunnen best werken op het wegwerken van vooroordelen en stereotypen over vrouwen en jongeren en op het wegnemen van praktische bezwaren die kunnen ontstaan door taalproblemen (dat laatste kan mogelijk door taalopleidingen).

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<p>Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)</p>	<p>Begrafenisondernemers en hun personeel worden dagelijks geconfronteerd met verdriet en/of moeilijke gesprekken.</p> <p>De begrafenissector is een atypische sector waar het belangrijk is om een boodschap uit te dragen via humor.</p> <p>Cartoons, herkenbaar en komisch, kunnen werkgevers en hun personeel sensibiliseren rond de stereotiepe denkwijze over vrouwen en jongeren in de begrafenissector.</p> <p>Wij zullen starten met een cartoon te publiceren in het magazine Funebra als proefproject. Na de publicatie van de cartoons evalueren we de impact van deze actie door een bevraging.</p> <p>Indien na de evaluatie van de cartoon blijkt dat deze aanpak niet werkt, zullen we trachten de empathie te vergroten bij de begrafenisondernemer en zijn personeel via een filmpje of een met een verhaal van een persoon (vrouw, jongere) die vooroordelen ervaart.</p> <p>Timing : 2023-2025</p>

ACTIEPLAN

Prioriteit 1 : Drempels verlagen

<p>Actie 1: Kennis van het Nederlands</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking<input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>Omschrijving:</p> <p>In de resultaten van de nulmeting werd de taalkennis als mogelijk praktisch bezwaar aangehaald. We kijken of we deze drempel kunnen verlagen door taalcoaching aan te bieden op de werkvloer. Op die manier oefent de werknemer zijn Nederlands op de werkvloer, met focus op de talenkennis die hij nodig heeft voor het uitvoeren van zijn functie.</p> <p>Ook buiten de werkuren kan de werknemer met minder goede kennis van het Nederlands lessen Nederlands volgen bij een CVO, een centrum voor basiseducatie of het Huis van het Nederlands. Al deze organisaties zijn lokaal en in verschillende provincies en gemeenten aanwezig.</p> <p>De werkgever en het personeel in de begrafenisonderneming kan proberen om begrijpelijk Nederlands te gebruiken in plaats van moeilijker begrijpbare taal. Er is een synoniemenlijst op de website van "Wablief" en tips op de website om klare taal te spreken.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers Taalcoaches CVO Centrum voor Basiseducatie Huis van het Nederlands Wablief Funebra</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We zoeken naar mogelijke organisaties die taalcoaching kunnen aanbieden op de werkvloer. We informeren de begrafenisondernemers van de mogelijkheden om taalkennis te verbeteren bij het aanwerven van een persoon met een andere etniciteit (en taal) en over simpel taalgebruik via een artikel in het Funebra magazine en/of via een nieuwsbrief.</p> <p>Werknemers die ressorteren onder het paritair comité 320 en die hun talenkennis wensen te verbeteren in het kader van hun tewerkstelling, kunnen, na goedkeuring door het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen rekenen op een terugbetaling van inschrijvingsgeld tot 500 euro.</p> <p>Timing : 2023-2025</p>
--	---

<p>Actie 2: IBO promoten</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>De begrafenisondernemers merken dat het moeilijk is om geschoold personeel te vinden. De functie begrafenismedewerker is sinds januari 2023 een knelpuntenberoep. Vaak is het zo dat de sollicitant onvoldoende of zelfs geen ervaring heeft in de functie en dat de vaktechnische competenties te beperkt zijn.</p> <p>Er zijn verschillende mogelijkheden om een werknemer toe te laten om vaardigheden te verwerven op de werkvloer.</p> <p>Zo kan de werkgever kiezen voor een individuele beroepsopleiding (IBO) waarbij via de bemiddeling van VDAB een werkzoekende kan opgeleid worden binnen de onderneming.</p> <p>Via de IBO trachten we eveneens kansgroepen te bereiken zodat zij de kans krijgen om in de begrafenissector tewerkgesteld te worden. We denken dan aan laaggeschoolden, personen met een arbeidshandicap en werkzoekenden met een niet-Europese etnische afkomst.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers VDAB</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We informeren de begrafenisonderneming over de mogelijkheden en voorwaarden van een IBO via een nieuwsbrief en wekken de belangstelling voor het aanwerven van een werkzoekende, die behoort tot een kansgroep, via IBO.</p>
--	---

<p>Actie 3: BIS stage promoten.</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>De begrafenisondernemers merken dat het moeilijk is om geschoold personeel te vinden. De functie begrafenismedewerker is sinds januari 2023 een knelpuntenberoep. Vaak is het zo dat de sollicitant onvoldoende of zelfs geen ervaring heeft in de functie en dat de vaktechnische competenties te beperkt zijn.</p> <p>Er zijn verschillende mogelijkheden om een werknemer toe te laten om vaardigheden te verwerven op de werkvloer.</p> <p>Zo kan de begrafenisondernemer een kandidaat een beroepsinlevingsstage (BIS) laten lopen in zijn begrafenisonderneming.</p> <p>BIS is een betaalde stage in het bedrijf. De kandidaat oefent extra vaardigheden en competenties in op de werkvloer. Een BIS is geen arbeidsovereenkomst, wel een opleidingscontract. Tijdens de BIS betaalt de</p>
---	--

	<p>begrafenisondernemer geen loon of RSZ, enkel een stagevergoeding voor elke gepresteerde arbeidsdag. Via de BIS stage trachten we eveneens kansengroepen te bereiken zodat zij de kans krijgen om vaardigheden en competenties te oefenen in de begrafenissector. We denken dan aan laaggeschoolden, personen met een arbeidshandicap en werkzoekenden met een niet-Europese etnische afkomst.</p>
	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers VDAB Funebra</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We promoten de BIS stage bij de begrafenisondernemers via een artikel in het magazine Funebra, met oog voor de voorwaarden voor de werkgever en de stagiair en de procedure en wekken de belangstelling voor een BIS stage van een persoon die behoort tot een kansengroep.</p>

Prioriteit 2 : Inclusief aanwerven en stereotiepe opvattingen wegwerken

<p>Actie 1: Opstellen van inclusieve competentieprofielen</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: Bij het opstellen van de competenties voor de verschillende profielen die nodig zijn in de sector is het belangrijk om na te denken over de noodzakelijke startcompetenties die nodig zijn voor een bepaalde job zodat er geen onnodige eisen gesteld worden. Een inclusief jobprofiel zal de begrafenisondernemer helpen om de juiste kandidaat te selecteren. We kunnen deze competentieprofielen bezorgen aan verschillende partners die op hun beurt op zoek kunnen gaan naar een geschikte kandidaat voor de begrafenissector.</p>
	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers VDAB Sterpunt Inclusief ondernemen Andere mogelijke partners</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We stellen inclusieve competentieprofielen op voor de functies senior uitvaartbegeleider, junior uitvaartbegeleider, administratieve uitvaartbegeleider, uitvaartmedewerker, onderhoudspersoneel, (chauffeur-) plaatsvervanger van grafzerken, ...</p>

	<p>We nemen contact met partners zoals VDAB en Sterpunt Inclusief ondernemen zodat jobcoaches en trajectbegeleiders gebruik kunnen maken van deze jobprofielen om de instroom van kansengroepen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te bereiken.</p> <p>We stellen de competentieprofielen ter beschikking via de website www.fonds320.be en informeren de begrafenisondernemer hiervan via een nieuwsbrief.</p> <p>Wanneer nodig, ondersteunen we de begrafenisondernemer in het opstellen van een inclusieve vacature aangepast aan zijn noden.</p>
--	--

<p>Actie 2: Cartoons laten uitwerken</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:</p> <p>Uit de eerste resultaten van de nulmeting zien we dat er bij de bevraagde begrafenisondernemers (hoofdzakelijk mannen rond de leeftijd van 50 jaar) een heel aantal stereotiepe opvattingen bestaan rond vooral vrouwen en jongeren.</p> <p>Om de begrafenisondernemers te sensibiliseren denken we dat humor het meeste effect zal hebben. We kunnen cartoons laten maken waar een aantal stereotiepe ideeën worden aangepakt.</p> <p>Stereotiepe opvattingen:</p> <p>Vrouwen: zijn minder sterk, zijn afwezig door zwangerschap, werken liever parttime om voor hun gezin te zorgen, flexibiliteit is minder groot omdat ze voor hun kinderen moeten zorgen.</p> <p>Jongeren: zijn minder betrouwbaar, blijven niet lang en doen aan jobhoppen, zijn niet stipt, jongeren denken aan hun work-life balance (ze lijken wel lui tegenover de generatie 50ers), ze zijn minder flexibel, kunnen niet zelfstandig werken door te weinig ervaring, willen voltijds werken en dat kost te veel.</p> <p>Ouderen: zijn minder sterk, kunnen niet zo gemakkelijk een kist dragen.</p> <p>Allochtonen (vooral praktische bezwaren) : taalkennis ontbreekt wat tot vervelende situaties kan leiden, geen vertrouwdheid met verschillende rites, bezitten niet de capaciteit om met nabestaanden om te gaan.</p> <p>Betrokken partners:</p> <p>Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemers Begrafenisondernemers Funebra Cartoonist</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We zoeken naar een cartoonist die ons kan helpen om een humoristische cartoon te maken rond enkele stereotiepe opvattingen in de begrafenissector. Per doelgroep (vrouwen, jongeren, ouderen, allochtonen)</p>
---	---

	<p>zorgen we voor minstens 1 cartoon en publiceren dit in het magazine Funebra. Timing : 2023-2025</p>
--	--

<p>Actie 3: Opstellen van een inclusieve onthaalbrochure</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: Een goede onthaalbrochure zorgt ervoor dat de nieuwe medewerker zich welkom voelt. Het zorgt voor duidelijkheid en een snellere inwerkperiode omdat de nieuwe medewerker op een efficiënte manier kan worden ingeschakeld. Bovendien garandeert een inclusieve onthaalbrochure dat alle nieuwe medewerkers in de begrafenisonderneming op dezelfde manier worden onthaald. Dit is ontzettend belangrijk om discriminatie of uitsluiting van nieuwe medewerkers tegen te gaan.</p>
	<p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): We stellen een inclusieve onthaalbrochure op en stellen deze ter beschikking via de website www.fonds320.be zodat de begrafenisondernemers de onthaalbrochure kunnen downloaden en aanpassen aan hun begrafenisonderneming. Timing : 2023-2024</p>

Prioriteit 3 Intersectorale samenwerking

<p>Actie 1: Communicatiecampagne: 'onderneem voor iedereen'</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 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: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers Funebra</p>

	Andere sectorfondsen Communicatiebureau SERV VDAB Sociale partners Levl Handicap en arbeid Netwerk tegen armoede Cavarria
	Inspanningsverbintenis(-sen): De begrafenissector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'onder-neemvooriedereen' via eigen kanalen zoals een nieuwsbrief en/of via een artikel in het magazine Funebra.

<p>Actie 2: We organiseren een evenement rond inclusie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <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.</p> <p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Begrafenisondernemers Funebra Andere sectorfondsen Mogelijke andere 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): We informeren onze begrafenisondernemers van dit initiatief via een nieuwsbrief en streven ernaar een aantal ondernemingen te betrekken bij de Dag van de Inclusie en de Diversityday. We plaatsen rond deze initiatieven een artikel in het magazine Funebra.</p>
<p>Actie 3: Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De SERV ontwikkelt samen met de sectoren en met externe partners zoals Unia en het Vlaams mensenrechteninstituut een leidraad om sectorconsulenten te versterken in hun rol om het thema diversiteit, inclusie en non-discriminatie bespreekbaar te maken binnen ondernemingen. De sector participeert aan een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en neemt deel aan intersectorale intervisiemomenten.</p> <p>Betrokken partners: Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen Unia VMRI Europa WSE projecten andere sectorfondsen</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): De begrafenissector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding. We nemen het geleerde mee tijdens onze bezoeken aan begrafenisondernemingen.</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 Begraffenissector (PC 320),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Johan DEXTERS,
Voorzitter FUNEBRA

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Gert SEVENS,
Vakbondsverantwoordelijke ACV-Puls

De heer Stéphane PIRON,
Federaal Secretaris BBTk