

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Chemie, Kunststoffen en Life Sciences (PC 116 en 207)

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 Chemie, Kunststoffen en Life Sciences,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Ann Wurman, Gedelegeerd bestuurder essenscia Vlaanderen;
- De heer Koen Laenens, Secretaris-generaal- Directeur Sociale Zaken essenscia;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Marian Willekens, Secretaris ACVBIE;
- De heer Andrea Della Vecchia, Federaal secretaris ABVV Scheikunde ;
- De heer Koen De Kinder, Federaal Secretaris ACVBIE;
- De heer Stéphane Piron, Federaal Secretaris ABVV Scheikunde ;
- De heer Erik Decoo, Nationaal verantwoordelijke ACLVB;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van 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 **Co-valent vzw - August Reyerslaan 80 te 1030 Brussel (ondernemingsnummer: 0666.836.891 – bankrekeningnummer BE60 0018 0168 5070)** 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

Binnen de sector zijn er **meerdere redenen om in te zetten op een mobiliserend beleid rond anti-discriminatie, diversiteit en inclusie**. De sector zal ook de volgende jaren groeien (2022-2030) door sterk te investeren en te innoveren, door verdere globalisering, door technologische en digitale transitie door te voeren. De sector kent tevens een vergrijzing van haar medewerkers. Elk talent binnen een context van structurele arbeidskrapte telt dan. Ook de verwachtingen van klanten en deze van medewerkers veranderen op het vlak van diversiteit en inclusie. Een duurzaamheidsbeleid -component mens - wordt verplicht voor bedrijven boven de 250 werknemers en zal daarnaast ook een invloed hebben op de kmo's.

Op basis van de cijfers over tewerkstelling, instroom en jobkwaliteit in de sector identificeren we **knipperlichten voor 3 discriminatiegronden: herkomst, geslacht en handicap**.

Herkomst vormt het duidelijkste knipperlicht: werknemers met een andere herkomst scoren in onze sector minder gunstig op zowat alle indicatoren nl tewerkstelling (lager aandeel dan Vlaams gemiddelde), instroom (lager aandeel aangeworvenen dan Vlaams gemiddelde), verloning (lager

aandeel in de hoogste loonklassen), arbeidsregime (minder deeltijdse bij werknemers andere herkomst).

Het sterkste verschil met werknemers van Belgische afkomst zien we bij medewerkers met Sub-Saharaans Afrikaanse en Noord-Afrikaanse herkomst. Terwijl het verschil met werknemers van Belgische afkomst al kleiner is bij Oost-Europeanen, Amerikanen en Aziaten, valt het bijna weg bij werknemers van Europese herkomst.

Na herkomst vormt geslacht het tweede duidelijkste knipperlicht. Er zijn zichtbare verschillen tussen vrouwen en mannen op het vlak van tewerkstelling (lager aandeel dan Vlaams gemiddelde) en verloning (lager aandeel in hogere loonklassen). Twee aandachtspunten: vooral ondervertegenwoordiging van vrouwen in arbeiderspopulatie. Bij bedienden is er bij de jongere generatie intussen bijna evenwicht tussen mannen en vrouwen. Vrouwen zijn enkel ondervertegenwoordigd bij werknemers ouder dan 55 jaar.

Hoewel er relatief weinig data beschikbaar zijn over werknemers met een handicap vormt ook deze discriminatiegrond een knipperlicht. Zowel de tewerkstelling als de instroom van personen met een handicap illustreren dit. We nemen handicap niet op in de nulmeting, maar sensibiliseren wel de bedrijven bv voor deelname DUOday en ontwikkelden een fiche rond beperking.

Ondanks de verschillen tussen jongere en oudere werknemers op verschillende indicatoren, beschouwen we leeftijd niet als een knipperlicht. Het gaat immers over lagere scores voor jongere werknemers waarvoor plausibele alternatieve verklaringen bestaan die niet direct op discriminatie wijzen bv. relatief hogere diplomavereisten binnen de sector, latere instroom door langer en meer gevolgd onderwijs, ... De verschillen zijn zichtbaar op het vlak van tewerkstelling, verloning en arbeidsregime.

De sector is reeds vooruitstrevend en innovatief op het vlak van duurzaam personeelsbeleid en talentmanagement, met een uitgebouwd opleidingsbeleid (levenslang leren) en Demografiefonds (werkbaar werk) als sterke voorbeelden. **De sector wenst ook een diversiteitsbeleid verder te ontwikkelen.** De verschillende domeinen zijn onderling verbonden.

De sector wil de **vinger aan de pols** houden m.b.t. anti-discriminatie, diversiteit en inclusie via studies en analyses. Een uitgebreide risico-analyse werd uitgevoerd in voorgaande periode van het addendum. De nulmeting via de correspondentietest wordt voortgezet en beëindigd in 2023. In overleg met de sociale partners zullen verdere sectorale acties besproken, gekozen en uitgevoerd worden.

Ondertussen zet de sector een aantal sectorale initiatieven verder als basis. Hierbij denken we aan Nederlands op de werkvloer, cruciaal in een omgeving waar veiligheid en GMP van belang is. We blijven verder inzetten op de campagne ter promotie van DUOday.

Het inclusie-denken is een belangrijke motor bij **instroom**, waarbij de sector aandacht wil hebben voor kansengroepen in acties naar onderwijs en werkzoekenden (vb. vreemde herkomst, neetjongeren, werknemers met een beperking, ...). Dit gebeurt door de aanwezigheid van kansengroepen in deze acties te stimuleren bv. door *outreaching* op te treden samen met gespecialiseerde partner, op maat van de kansengroepen informeren, opleiden en de begeleiding van de werkzoekenden. Ook de begeleiding van het bedrijf in het inclusief opnemen van deze nieuwe werknemers op korte en langere termijn wordt belangrijker, om draaideur effect te vermijden. De opleidingen binnen de competentiecentra die zich richten tot werkzoekenden en

onderwijs houden ook rekening met een verhoogde intrede van kansengroepen (anderstaligen, neetjongeren, laaggeschoolden). Trainers professionaliseren zich ook op dit terrein.

De sector verlangt tevens de **intersectorale uitbouw van expertise** rond het thema, zelfregulering in de praktijk te brengen en werkgevers en hun medewerkers hierrond te sensibiliseren.

Er zullen zoals in het verleden verdere inspanningen geleverd op meerdere terreinen: aandacht voor **rendement en noodzaak** van anti-discriminatie, diversiteit en inclusiebeleid, tips voor het uitwerken van een **HR- beleid**, **attitudeverandering** en **sensibilisering** (discriminatie werkt niet, werken aan stereotype ideeën en vooroordelen), **ontwikkelingen van vaardigheden** (inclusief aanwerven, jobdesign en jobcrafting, ...), wegwerken van **drempels** (vacatures anders schrijven, ..), aanreiken van **lokale partners** voor ondersteuning bij implementatie en uitvoering van acties, herhalen acties rond **workshops**, **lerende netwerken** waar zaakvoerders, HR-medewerkers en interne diversiteitsconsulenten elkaar kunnen ontmoeten.

De sector zal dan ook actief deel nemen (waar mogelijk ook als trekker) bij de versteviging van de ingeslagen intersectorale campagneweg en events. Ook het meer activerende luik - van opleiding tot verwijzing van ESF 500 partners die acties kunnen realiseren op de werkvloer ondersteunen we.

STRATEGIE:

Prioriteit 1: Opmaak en uitrol van het actieplan

Actie 1 Finaliseren van de sectorale nulmeting via de correspondentietest en bepalen en uitvoeren van acties

Prioriteit 2: Sensibiliserende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie (bekendmaking van het thema zowel sectoraal als intersectoraal)

Actie 2 Communicatiecampagne "Onderneem voor iedereen" als herhaling van campagne voorgaande jaren

Actie 3 Aanspreken van kansengroepen in jongeren en werkzoekenden via sectorale projecten

Prioriteit 3: Ondersteunende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie (sectoraal of intersectoraal)

Actie 4 Opleiding Nederlands op de werkvloer extra promoten, als sensibilisering van DUO-day (arbeidsbeperking), aanreiken van diversiteitsfiches aan begeleide bedrijven bij het opmaken van een opleidingsplan binnen het kader van de arbeidsdeal

Actie 5 Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hieromtrent

Actie 6 Organiseren van een event rond inclusie

Actie 7 De sector deelt de ervaringen over de projecten van het addendum met medesectoren

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	Bezoek aan alle bedrijven die deelnemen aan DUOday (arbeidsbeperking) + delen van getuigenissen via website (in voorgaande jaren ging het hier om 2 bedrijven). De sector begeleidt bedrijven bij het opmaken van het verplicht opleidingsplan (ikv de arbeidsdeal). Bij 10 van deze begeleidingen wordt er tevens verwezen naar de diversiteitsfiches (10 per jaar)
Resultaatsverbintenis 2 : Nederlands op de werkvloer (fysiek en digitaal)	80 deelnemers per jaar voor Nederlands op de werkvloer of digitaal.
Resultaatsverbintenis 3 : Trekker fiche laaggeletterdheid.	De sector is binnen de intersectorale werking trekker voor de verdere ontwikkeling van de fiche laaggeletterdheid.

ACTIEPLAN

Prioriteit 1 : Opmaak en uitrol van actieplan

<p>Actie 1: Finaliseren van de sensibiliserende nulmeting via correspondentietest – ontwikkeling van het actieplan - uitvoeren van de acties</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving: De sector neemt de tijd om de correspondentietest verder uit te voeren én af te werken volgens de gemaakte afspraken en methodologie.</p> <p>De resultaten worden verwacht ten vroegste rond de zomer van 2023. Ze zullen worden gerapporteerd aan de leden van de stuurgroep door Mpiris en er zal intern overleg worden gepleegd rond sectorale acties dan wel verdere aansluiting bij lopende intersectorale acties.</p> <p>De sector dient een rapport van de nulmeting in en ontwerp van acties bij het Departement DWSE.</p> <p>Betrokken partners: Mpiris en nog later te bepalen partners in lijn met de geplande acties.</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Finaliseren van de sensibiliserende nulmeting/ correspondentietest tegen de zomer 2023 voor de discriminatiegrond geslacht. Verwerking van de resultaten tegen september 2023.</p> <p>De nulmeting voor herkomst wordt gestart in de zomer 2023, timing van finaliseren is heden niet gekend. Bespreking van de resultaten met de stuurgroep voor geslacht in september 2023.</p> <p>Ontwerp van het actieplan o.b.v. de resultaten van de risicoanalyse en nulmeting. Actieplan voor geslacht</p>
--	--

	<p>wordt opgemaakt tegen begin november 2023. Actieplan voor herkomst is pas mogelijk in het voorjaar 2024 (vermoedelijk begin april 2024). Gefinaliseerd actieplan bezorgen aan DWSE (dit gebeurt dus in fases). Uitvoering van acties wordt in fases voorzien in 2024 en 2025.</p>
--	--

Prioriteit 2 : Sensibiliserende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie (sectorale en intersectorale acties)

<p>Actie 2: Communicatiecampagne: 'Onderneem voor iedereen' en herhaling campagne vorige jaren</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:</p> <p>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, arbeidsbeperking, laaggeletterdheid, ...) - Videoteasers discriminatie tegengaan - Handleiding non-discriminatiecode - Lesmateriaal dag van inclusie
	<p>Betrokken partners:</p> <p>Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, Levl, Handicap en arbeid, Netwerk tegen armoede, Cavia</p>
	<p>Timing:</p> <p>De communicatiecampagne is gepland in het najaar van 2024. De communicatiecampagne zal sensibiliserend werken, maar ondernemingen ook uitnodigen voor de dag van inclusie en het opleidingsaanbod.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'onderneemvooriedereen' via de eigen kanalen (zijnde onze nieuwsbrief, website, LinkedIn) maar ook via gesprekken en bezoeken bij bedrijven. De sector neemt de trekkersrol op i.v.m. de ontwikkeling van de fiche rond laaggeletterdheid.</p>

<p>Actie 3: Aanspreken van kansengroepen in jongeren en werkzoekendenprojecten.</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>Bij alle acties vanuit de sector wordt de toets van non-discriminatie en inclusie uitgevoerd. Beeldvorming in communicatiecampagnes wordt gekozen in functie van het aantrekken van specifieke doelgroepen.</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>Betrokken partners: Partners van het specifieke project: VDAB, stad Antwerpen</p> <p>De sector engageert zich in een constructieve samenwerking met de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie, en adviseur duaal leren.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): In acties en projecten voor jongeren of werkzoekenden wordt extra aandacht besteed aan de beeldvorming in functie van het aantrekken van specifieke doelgroepen. Voorbeelden hiervan zijn de projecten SIRA, Duaal leren, de verschillende baden, chemiebad “anders”, project NEET-jongeren, ...</p>

Prioriteit 3 : Ondersteunende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie (sectorale en intersectorale acties)

<p>Actie 4: Opleiding Nederlands op de werkvloer extra promoten + DUOday voor arbeidsbeperking ondersteunen + verwijzen naar diversiteitsfiches bij de begeleiding van de opmaak van opleidingsplan (arbeidsdeal)</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 opleiding Nederlands op de werkvloer kan in de sector, waar veiligheid en het respecteren van procedures op alle niveaus belangrijk is beschouwd worden als een hard skill i.p.v. soft skill zowel bij grote bedrijven als kmo's. Bijgevolg is deze instructies goed begrijpen zeer belangrijk binnen het kader van inclusie.</p> <p>Daarnaast werd er ook een aan-de-slag-fiche rond laaggeletterdheid in samenwerking met Ligo opgemaakt. Bij laaggeletterdheid is taal een onderdeel van de ruime problematiek. De fiche rond laaggeletterdheid wordt bekend gemaakt aan de bedrijven via website en contacten bedrijven.</p> <p>Ook binnen deze periode nemen we deel aan de DUOday. We verwijzen tevens naar de fiche rond beperking.</p> <p>Binnen het kader van de begeleiding van bedrijven voor het opleidingsplan (arbeidsdeal) wordt er steeds verwezen naar de diversiteitsfiches.</p>
	<p>Betrokken partners: Nederlands: Vokans, Elan Learning (met mogelijks nog nieuwe aanbieders in loop van convenant): gehele jaar DUOday: GTB (mei) Verspreiding fiche laaggeletterdheid: week van de laaggeletterdheid september 2023.</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): 80 deelnemers per jaar aan de opleiding Nederlands op de werkvloer (zowel fysiek als onder een digitale versie). Dit is ook een resultaatverbintenis.</p>

	<p>De sector promoot DUOday bij de bedrijven via nieuwsbrief, website, LinkedIn opvolging bij de betrokken partners, contacten bedrijven. De sector bezoekt alle deelnemende bedrijven en verzamelt er getuigenissen. De getuigenissen worden verspreid via de website. Dit is ook een resultaatsverbintenis.</p> <p>Bekendmaking van de fiche rond laaggeletterdheid bij de bedrijven via nieuwsbrief, website, LinkedIn en contacten.</p> <p>De sector begeleidt bedrijven bij het opmaken van het verplicht opleidingsplan (ikv de arbeidsdeal). Bij 10 van deze begeleidingen wordt er verwezen worden naar de diversiteitsfiches. Dit is ook een resultaatsverbintenis.</p>
--	--

<p>Actie 5: Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hierbij promoten</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</p> <p><input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>De sector promoot en financiert mede (intersectoraal) opleidingen om discriminatie bij aanwerving te vermijden.</p> <p>De sector analyseert de aanwervingsmethodes van hun bedrijven en promoot alternatieve aanwervingsmethodieken. De sector promoot en financiert mede (intersectoraal) aanbod actief naar ondernemingen vertrekkende vanuit de resultaten van de monitoringsoefening of vanuit discriminerende termen, die terug te vinden zijn in de vacatures van de sector (analyse van eigen of VDAB-vacaturedatabank).</p> <p>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>Timing:</p> <p>We plannen om in het najaar van 2024 – gekoppeld aan de intersectorale communicatiecampagne – onze bedrijven uit te nodigen voor dit opleidingsaanbod.</p>
--	--

	<p>Mogelijke partners: Opleidingsverstrekkers, sociale partners, Unia, Vlaamse mensenrechteninstituut, Europese ESF 500 ondernemingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): De sector werkt mee aan de ontwikkeling en promotie van een intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen. Het aanbod wordt mee opgenomen in ons open aanbod, verspreid via nieuwsbrief, website, LinkedIn, opleidingsfolder, bezoeken en contacten bij bedrijven.</p>

<p>Actie 6: We organiseren mee een intersectoraal evenement rond inclusie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" 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 'Diversity day'.</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>Timing: 3/10/2023 en 01/10/2024. De dag zelf zal op 10/24 worden georganiseerd.</p>
	<p>Mogelijke partners: Steunpunt 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 ondernemingen vanuit sector die deelnemen aan de dag van de inclusie: 2 per jaar.</p>

<p>Actie 7: De sector deelt de ervaringen over de projecten van het addendum met medesectoren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p>Omschrijving: De sector deelt ervaringen over de acties in het kader van het addendum met andere sectoren in het intersectoraal netwerk.</p>
--	--

Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	De sector blijft doorheen de looptijd van het addendum de intersectorale samenwerkingsmogelijkheden verkennen.
	Betrokken partners: SERV- intersectoraal adviseur
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector deelt goede praktijken met andere sectoren op de intersectoraal netwerkmomenten. Streefcijfer: Deelname aan alle intersectorale meetings door Co-valent

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 Chemie, Kunststoffen en Life Sciences (PC 116 en 207),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Ann WURMAN,
Gedelegeerd bestuurder essenscia Vlaanderen

De heer Koen LAENENS,
Secretaris-generaal- Directeur Sociale Zaken essenscia

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Marian WILLEKENS,
Secretaris ACVBIE

De heer Andrea DELLA VECCHIA,
Federaal secretaris ABVV Scheikunde

De heer Koen DE KINDER,
Federaal Secretaris ACVBIE

De heer Stéphane PIRON,
Federaal secretaris ABVV Scheikunde

De heer Erik DECOO,
Nationaal verantwoordelijke ACLVB