

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van het paritair comité voor de bedienden uit de Internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226)

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 paritair comité voor de bedienden uit de Internationale handel, het vervoer en de logistiek,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Paul Valkeniers, Voorzitter van de Werkgeversfederatie voor de Internationale Handel, het vervoer en de logistiek;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Wannes Gielis, Nationaal verantwoordelijke van ACV Puls;
- Mevrouw Dorine Cordy, Federaal Secretaris van de Bond der Bedienden, Technici en Kaders;
- De heer Bart De Crock, Nationaal sectorverantwoordelijke van de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;

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 **het Sociaal Fonds voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC226), Brouwersvliet 33 bus 7, te 2000 Antwerpen (ondernemingsnummer: 0423.133.004 - bankrekeningnummer: BE68 2200 0170 7034)** 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

Analyse op het vlak van Diversiteit en Inclusie (D&I)

In de internationale handel en logistiek werken de bedrijven zowel regionaal als wereldwijd. Bepaalde bedrijven in België/Vlaanderen hangen in zekere mate af van het uitgestippelde beleid vanuit het buitenland. De logistieke keten is een internationaal gegeven. De organisatie ervan heeft nood aan medewerkers met een diversiteit aan talenten en competenties (vb. taalvaardigheid, omgaan met een andere cultuur/mentaliteit, ...).

Uit het meest recente cijfermateriaal van de dashboards blijkt dat ongeveer 70% van de werknemers in PC 226 de Belgische nationaliteit heeft; 13% een EU achtergrond; 10% niet EU en 7% onbekend. Een verdere onderverdeling in doelgroepen laat het cijfermateriaal niet toe. Uit cijfermateriaal van 2017 Q4 bleek dat de verschillende doelgroepen tewerkgesteld onder PC226

grosso modo de trend van het Vlaams Gewest volgde. Over etniciteit werd geen cijfermateriaal gevonden.

De verhouding man/vrouw bedroeg 51,3% en 48,7% en is een quasi constante.

Door de onbekendheid of het negatieve imago van de sectorteknische functies kiezen nog steeds veel meer jongens dan meisjes voor een sectorteknische opleiding. Op basis van contacten met enkele scholen en afhankelijk van de regio neemt het aandeel van allochtone studenten dat voor een sectoropleiding kiest wel toe. (Se-n-se, Graduaat T&L, Bachelor Supply Chain Management en Master Maritieme en Logistiek Management).

Strategie

De sector kampt met structurele knelpuntberoepen. Aangezien diversiteit aan talenten een meerwaarde is in de sector, neemt LOGOS volgende initiatieven om de diversiteit en inclusie in de sector te bevorderen.

Eenzijds sensibiliseert LOGOS door info en tools te delen, door het informeren van de relevante (lokale) werkplekarchitecten omtrent de instapmogelijkheden in de sector en de verwachte competenties (voor **verschillende doelgroepen van werkzoekenden zowel mét als zonder sectorteknische vóórkennis**). Anderzijds organiseert LOGOS opleidingstrajecten voor werkzoekenden uit de risicogroepen en neemt LOGOS initiatieven op basis de resultaten van de nulmeting.

RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	Per convenantjaar 1 WZ-project: Expedition Skills . Deze opleiding kan inhoudelijk aangepast worden aan de noden en behoeften van de bedrijven (expeditie, transport, ...). Dit project focust op allochtone werkzoekenden met een basiskennis van het Nederlands. De cursus wordt in het Engels gegeven. LOGOS streeft naar minimum 8 en max. 12 geselecteerde deelnemers. Tijdens de opleiding worden de cursisten/bedrijven via een jobmatch samengebracht. LOGOS legt via mailings en bedrijfsbezoeken de nodige contacten. Bedrijven krijgen via bijkomende info en opleidingen ondersteuning om deze nieuwe medewerkers op te vangen en te integreren in het bedrijf. Voorwaarde voor dergelijk project is dat er voldoende geschikte kandidaten in de regio beschikbaar zijn. Dit is momenteel enkel in Antwerpen het geval.

ACTIEPLAN

Prioriteit 1: Uitrol onderzoeknulmeting

Actie 1: LOGOS laat de discriminatiegronden gender en etniciteit onderzoeken via de correspondentietesten.	Omschrijving: Via de methode van de correspondentietesten worden 2 door de sociale partners geselecteerde discriminatiegronden nl. gender en etniciteit op basis van fictieve sollicitaties onderzocht.
Duid aan (indien van toepassing): Dit is een ☐ nieuwe actie ☐ intersectorale samenwerking ☐ lokale samenwerking	Betrokken partners: Tempera
	Inspanningsverbintenis: Fase 1: Na afronding van het onderzoek licht Tempera de sociale partners in over het verloop van het onderzoek, over de resultaten, over situering en interpretatie van de resultaten,... Fase 2: Afhankelijk van de resultaten enerzijds en het overleg van de sociale partners anderzijds zal de sector een actieplan uitwerken. Fase 3: Dit ontwerp van actieplan wordt vervolgens aan de sociale partners voorgelegd ter goedkeuring. Daarna wordt dit afgetoetst met DWSE. Bij goedkeuring zal het actieplan uitgevoerd worden.

Prioriteit 2: Sensibilisering diversiteit en inclusie (D&I)

Actie 1: LOGOS deelt infomateriaal om het thema "ondernemen voor iedereen" op de agenda van de bedrijven te zetten.	Omschrijving: In het Addendum 2021-2023 werden intersectoraal heel wat tools ontwikkeld. Tijdens deze addendumperiode wenst LOGOS de communicatiecampagne mee te helpen ontwikkelen om deze tools rond inclusief ondernemen nog breder tot bij de ondernemingen te krijgen.
Duid aan (indien van toepassing): Dit is een ☐ nieuwe actie ☒ intersectorale samenwerking ☐ lokale samenwerking	Betrokken partners: Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB, sociale partners, Levl, Handicap en arbeid, netwerk tegen armoede, cavaria
	Inspanningsverbintenis(-sen): LOGOS ondersteunt de verspreiding van de campagne "ondernemen voor iedereen" via de eigen kanalen. LOGOS deelt de fiches/filmpjes/videoteasers van de SERV. LOGOS deelt lesmateriaal van dag van inclusie LOGOS zoekt "good practices" uit de sector om ze op haar website te plaatsen en via social media te verspreiden LOGOS heeft aandacht voor diversiteit in de beroepensfeer. De bedrijven die aan de Expedition Skills deelnemen krijgen hierover extra informatie aangereikt en

	worden door LOGOS begeleid om de cursist zo goed mogelijk in het bedrijf en de functie (competenties) te integreren. LOGOS tracht via bedrijfsbezoeken minstens 20 bedrijven te bereiken. Uiteraard ook via mailings een veelvoud.
--	--

Actie 2: LOGOS ondersteunt het initiatief om een charter rond inclusief ondernemen te ontwikkelen en uit te dragen naar ondernemingen Duid aan (indien van toepassing): Dit is een ☒ nieuwe actie ☒ intersectorale samenwerking ☐ lokale samenwerking	Omschrijving: Men onderzoekt de ontwikkeling en uitwerking van het opzetten van een charter diversiteit. De sectorfondsen promoten de ondertekening van een charter "Inclusief Ondernemen". Bedrijven die zich engageren worden geacht samen te werken met een van de ESF projecten of met de sectorfondsen een inclusieplan op te stellen na het invullen van een inclusiescan. Via een enquête bij de deelnemende bedrijven worden de vorderingen in kaart gebracht.
	Betrokken partners: ESF 500, werkplekarchitecten, COM DIV,
	Inspanningsverbintenis(-sen): De sector werkt mee aan de uitwerking van een charter inclusief ondernemen.

Prioriteit 3: Sensibiliseren en opleiden van kansengroepen

Actie 1 : Het uitwerken van een traject "Expeditie Werk" voor risicogroepen. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een ☐ nieuwe actie ☐ intersectorale samenwerking ☒ lokale samenwerking	Omschrijving: LOGOS zal een traject voor Expeditie Werk opzetten op basis van gerichte competentiespelen i.s.m. een bedrijf. Potentieel komen volgende risicogroepen (na een info, screening en selectie) 26 jaar of ouder in aanmerking: Laaggeschoolde werklozen Langdurig werklozen Werklozen die deelnemen aan een begeleiding Werklozen van ten minste 50 jaar Herintreders op de arbeidsmarkt Laaggeschoolde werknemers Werknemers getroffen door collectief ontslag / herstructurering / introductie nieuwe technologieën Ontslagen bedienden met een recht op sectorale ontslagbegeleiding Ontslagen bedienden die recht geven bij aanwerving door een andere werkgever uit de sector op een aanwervingspremie.
	Betrokken partners: Het betrokken bedrijf, VDAB, specifieke werkplekarchitecten zoals I-Diverso, Groep Intro, GTB, GOB en lokale partners.

	Inspanningsverbintenis(-sen): LOGOS organiseert een Expeditie Werk. Hiervoor is de medewerking van bedrijven vereist met instapvacatures voor bedienden. Zij nemen deel aan de voorbereidingen van het competentiespel en op de dag zelf participeren zij ook actief. Via directe mailing naar bedrijven maar ook via de website en social media wordt het project gecommuniceerd. Opzet is om bedrijven met (instap)vacatures te sensibiliseren rond inclusief aanwerven en om dus breder te kijken in hun werving en selectie.
Actie 2: LOGOS organiseert een opleiding (bv. Expedition Skills) om werkzoekenden toe te leiden naar een startfunctie in de sector. Duid aan (indien van toepassing): Dit is een ☐ nieuwe actie ☐ intersectorale samenwerking ☐ lokale samenwerking	Omschrijving: LOGOS organiseert samen met VDAB (bij voldoende vraag) de opleiding Expedition Skills. Per provincie bekijkt LOGOS samen met VDAB de mogelijkheden om een sessie te organiseren. Betrokken partners: VDAB, ... Inspanningsverbintenis: LOGOS voorziet per convenantjaar één werkzoekendenproject. Met minimum 8 en max. 12 geselecteerde cursisten uit de in actie 1 prioriteit 3 vermelde doelgroep incl. ook niet-beroepsactieven die gesensibiliseerd werden en zich als werkzoekende hebben ingeschreven. Deze opleiding bestaat uit een theoretisch deel en een praktisch gedeelte dat (na de jobmatch) in het betreffende bedrijf doorgaat. Deze opleiding kan ook in andere regio's doorgaan waar er voldoende geschikte kandidaten zijn met voldoende kennis van het Nederlands. Momenteel loopt de opleiding al enige tijd in Antwerpen (groot aanbod aan werkzoekenden).

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 paritair comité voor de bedienden uit de Internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Paul VALKENIERS,
Voorzitter van de Werkgeversfederatie
voor de Internationale Handel, het Vervoer en de Logistiek

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Wannes GIELIS,
Nationaal verantwoordelijke van ACV Puls

Mevrouw Dorine CORDY,
Federaal Secretaris van de Bond der Bedienden, Technici en Kaders

De heer Bart DE CROCK,
Nationaal sectorverantwoordelijke
van de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België