

Addendum ‘Non-discriminatie en inclusie 2021-2022’ bij het sectorconvenant 2021 - 2022 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:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

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

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 voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **85.000 EUR** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds voor de Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226), Brouwersvliet 33 bus 7, te 2000 Antwerpen (ondernemingsnummer: 0423.133.004 - bankrekeningnummer: BE68 2200 0170 7034)** ter financiering van acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie.

Artikel 2. De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbindenissen en resultaatverbindenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 80% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de inspanningen die geleverd worden door de sector;
- 20% van de projectsubsidie wordt verbonden aan de resultaatverbindenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatverbindenis per actie is behaald. Als een verbindenis niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatverbindenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel Besluit houdende toekenning van een projectsubsidie aan het Sociaal Fonds voor de Bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek (PC 226) ter uitvoering van het addendum “Non-discriminatie en inclusie 2021-2022” bij het sectorconvenant (2021-2022) 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.

Verbindenissen van de sector

Artikel 3. De sector van het paritair comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek verbindt zich ertoe om, vertrekkende van een sectorale visie op de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie, de sectorale realiteit en de sectorspecifieke uitdagingen en prioriteiten **acties** op te zetten ter versterking van de werkcomponent van non-discriminatie en inclusie.

De acties geformuleerd in dit addendum hebben betrekking op:

- Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties met betrekking tot non-discriminatie en inclusie. De sector baseert zich voor het formuleren van deze acties op de omgevingsanalyse en visie die geformuleerd staat in het sectorconvenant 2021 – 2022.
- Opstart van een monitoringsproces:
 - o Uitvoering van een risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting;
 - o uitvoering van een sensibiliserende nulmeting;
 - o Interne sectorale dialoog over de risicoanalyse, resultaten van de nulmeting, ontwerp van een (volwaardig, ondermeer en minimaal inhakend op de nulmeting) actieplan en voorbereiding van de uitrol van het actieplan.
- Volgende principes worden als kader voor het monitoringproces door de overheid aangereikt:

1. We zetten de ingeslagen weg van **zelfregulering** door sectoren verder.
2. De zelfregulering verloopt bij voorkeur aan de hand van **een door de overheid aangereikte** methodiek. Die methodiek werd beschreven in het expertenrapport “het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten” (Baert, S., Lamberts, M., Pieter-Paul Verhaeghe d.d. 31/10/2020).
3. De toepassing van de methodiek wordt opgevolgd door een **intersectorale begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’**. De begeleidingsgroep voorziet tevens in begeleiding bij de methodiek, inspelend op vragen van sectoren.
4. De methodiek is **sensibiliserend** van aard. Er wordt geen koppeling gemaakt met handhaving. Het expertenrapport suggereert op p. 53 dat handhaving sensibilisering versterkt en kan aanvullen. Hier gaan we niet op in.
5. De methodiek neemt het sectorniveau als uitgangspunt. Resultaten worden enkel **op geaggregeerd niveau** verzameld, intern besproken en openbaar gemaakt. Resultaten op ondernemingsniveau worden geanonimiseerd weergegeven.
6. De methodiek bestaat uit **3 fasen**: een nulmeting – een actiefase – een opvolgmeting. In het addendum ligt de klemtoon op de nulmeting.
7. De methodiek omvat **5 kwaliteitscriteria**. Die kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep ‘Monitoring discriminatie’.
8. De meting zelf verloopt bij voorkeur via **een correspondentietest**. De correspondentietest wordt idealiter voorafgegaan door **een risicoanalyse**. De risicoanalyse is een dynamisch instrument en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de correspondentietest.
9. Het menu dat in het expertenrapport wordt aangereikt voor de actiefase is een **inspiratiemenu**. De daarin voorgestelde acties zijn geen verplichting. Ze helpen de sectoren een breder zicht te krijgen op mogelijke, doelgerichte acties. Zo kan bijvoorbeeld een sector de keuze maken om, vanuit sensibiliserend en actiegericht oogpunt, een mysteryshopping te organiseren. Dit is geen verplichting. Zo kan een sector ervoor kiezen om de (meer gedetailleerde, op bedrijfsniveau verzamelde) informatie uit de nulmeting te gebruiken om een begeleiding op het niveau van een onderneming op te starten. In dat geval maakt de sector een afspraak over het gebruik van deze informatie. Ook dit is geen verplichting.
10. Enkele elementen worden nog, in de loop van het proces en in de looptijd van het addendum, in samenspraak met de sectoren **nader bepaald** en meegedeeld. Voor wat betreft het aantal in de nulmeting mee te nemen discriminatiegronden, of en met welke sectoren een clustering aangewezen is: hierover wordt op basis van informatie uit de risicoanalyse vanuit de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’ een advies geformuleerd.

Artikel 4. De sector verbindt er zich toe de subsidie enkel aan te wenden voor de loonkosten en werkingsmiddelen ter uitvoering van deze acties.

Artikel 5. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het eindrapport omvat:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van dit addendum;
- de toetsing van het behalen van de resultaatsverbintenis(sen);
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen.

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Visie op het vlak van non-discriminatie en inclusie

In de wereld van de internationale handel en logistiek staan het denken en handelen vanuit een internationaal perspectief centraal. Veel bedrijven zijn van buitenlandse origine en hebben in België/Vlaanderen filialen. De logistieke keten is een groot geheel aan schakels, zowel in België als wereldwijd, en om de hele flow goed te laten verlopen, heeft de sector heel wat divers talent nodig (vb. taalvaardigheid, omgaan met een andere cultuur/mentaliteit, ...).

Bedrijven hebben er baat bij om werknemers met diverse opleidingsachtergronden en culturen aan boord te hebben. Hierdoor kan men veel sneller opportuniteiten spotten of contacten leggen.

De sociale partners zijn zich hiervan bewust en reeds 19 jaar organiseert LOGOS dan ook werkzoekendenprojecten om diverse specifieke doelgroepen kwalitatief op te leiden en toe te leiden naar de sector. De sector zet dit beleid verder omdat de nood aan goed opgeleid talent hoog blijft.

Uit de omgevingsanalyse blijkt dat:

- De bestaande diversiteit (herkomst) in de sector lichtjes onder het Vlaams gemiddelde ligt (herkomst EU: 12,8% versus 14% op Vlaams niveau en herkomst niet-EU 10,6% versus 11% in Vlaanderen). Wat deze cijfers niet zeggen is dat de diversiteit in uitvoerende magazijnfuncties sterker aanwezig is dan in de kantoorfuncties.
- De tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap rond de 1,8% (714) bedraagt.
- De kloof in tewerkstelling tussen mannen en vrouwen heel lichtjes groeit. Het aandeel van mannen (57,8%) in de tewerkstelling ligt boven het Vlaams gemiddelde (51,6%) en dat van vrouwen (42,2%) er duidelijk onder (48,1%).
- De leeftijds piramide verschuift richting 50+ en tegelijk het aandeel van -25 jarigen achteruit gaat.

De evoluties richting digitalisering en automatisering verlopen snel. Mogelijks heeft de pandemie dit proces in een stroomversnelling gebracht. Wat de specifieke kantoorfuncties betreft zullen de vereiste competenties en de wendbaarheid / aanpassingsvermogen van de bedienden verder toenemen. Door de verdere automatisatie van de magazijnen zullen bepaalde uitvoerende functies stilaan afnemen of zal hun taakinhoud complexer worden. Hierdoor dreigen meer doelgroepen zoals o.m. laaggeschoolden, ... niet meer in aanmerking te komen. Helaas ook doelgroepen met "andere" competenties die in de sector wel nodig zijn. Daarom zet LOGOS in op een "meersporen-beleid":

- **Regulier onderwijs**
Het ondersteunen van de onderwijshervorming i.f.v. het beperken/vermijden van de ongekwalificeerde uitstroom, zodat **iedereen** over voldoende basiscompetenties, -vaardigheden en werkattitude beschikt. Het effectief (kwalitatief) behalen van de eindtermen in het secundair onderwijs is een basisvereiste.
- **Werkplekarchitecten en andere "derden" (trajectbegeleiders)**
Hen bereiken en informeren om de sector, de functies en de verwachte basiscompetenties voor een bediendeprofiel voor te stellen.
- **VDAB: de nood aan voortrajecten**
Via voortrajecten kunnen werkzoekenden/kandidaat cursisten de nog ontbrekende of onvolledige basiscompetenties bijschaven. Dit verhoogt hun slaagkansen voor een verdere sectortechnische opleiding.

- **Opleidingsprojecten voor werkzoekenden**
Met de opleidingstrajecten voor sectorspecifieke instapfuncties (knelpuntfuncties) wil LOGOS vooral jongeren, personen met migratieachtergrond, vrouwen, personen met een arbeidshandicap, met voldoende basiscompetenties bereiken.

- **Het sensibiliseren van de bedrijven**
Tijdens bedrijfsbezoeken en bij vragen van bedrijven ondersteunt LOGOS d.m.v.
 - de non-discriminatiecode van LOGOS
 - een diversiteitsscan
 - diverse relevante websites (vreemdevragen.be, e-div...)
 - De IBO/GIBO-opleidingsmogelijkheden.


Het gratis opleidingsaanbod verruimen (na bevraging):

Op expliciete vraag van bedrijven het aanbod verruimen met opleidingen zoals vb. pest-/grensoverschrijdend gedrag, ...


- **De sustatool**
Onderzoeken om een sectorgerichte versie te maken met focus op het uitrollen van o.m. een duurzaam personeelsbeleid.

Acties


Sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van inclusie

 Actie 1: Het organiseren van werkzoekenden-projecten gericht op kansengroepen	
Omschrijving	LOGOS organiseert en of ondersteunt WZ-projecten om verschillende kansengroepen naar een duurzame tewerkstelling in de sector toe te leiden. De selectie van potentiële kandidaten verloopt via VDAB aangevuld met werkplekarchitecten. Uiteraard dient er een vraag op de arbeidsmarkt te zijn. De kandidaten moeten over de basiscompetenties beschikken die noodzakelijk zijn om in de sector aan de slag te gaan. Wie deze nog niet of onvoldoende heeft, zal die vaardigheden moeten bijspijkeren via vóórtrajecten georganiseerd door VDAB en/of de relevante werkplekarchitecten. Het verleden leerde dat het aanvatten van een sectorteknische opleiding met een tekort aan basisvaardigheden en -attitudes uiteindelijk geen tewerkstellingsresultaat geeft.
Timing	Per addendumjaar 2 WZ-projecten (2021-2022).
Betrokken partners	VDAB, Levanto/Groep Intro of andere Werkplekarchitecten en CVO's (Transport en Logistiek Medewerker).
Inspanningsverbintenissen	<p>- LOGOS herbekijkt de verschillende WZ-trajecten i.f.v. de toeleiding naar de sector en de leervormen. Voor de leervormen zal gestreefd worden naar een mengeling van klassikale momenten afgewisseld met e-learning en webleren. Wat de toeleiding betreft waren enkele WZ-projecten minder succesvol (Expeditie Skills, Bediende Internationale Handel en Logistiek (BIHL)). LOGOS zal dit in samenspraak met VDAB evalueren.</p> <p>- LOGOS plant per jaar 2 WZ-projecten: In de provincie Antwerpen: Expeditie skills en/of Bediende internationale handel en logistiek. In de provincie Vlaams-Brabant: Import-exportbediende AirCargo. In de provincie West-Vlaanderen: Transport- en Logistiek Medewerker.</p> <p>Standaard tracht LOGOS per WZ-project minstens 12 gemotiveerde cursisten met de vereiste startcompetenties te selecteren om een traject te starten.</p> <p>Naast deze WZ-projecten bestaat nog het speciale traject: "Expeditie Werk" dat zich richt op jongeren 18-26 jaar met recht op een uitkering of langdurig werkzoekend, geen middelbaar diploma of zelf of via (groot)ouders van niet-Europese afkomst of recht op maatschappelijke hulp (OCMW) of min. 33% arbeidsongeschikt of mindervalide. Op basis van de vooropgestelde vereisten (i.f.v. vacatures in het bedrijf) informeert en selecteert Levanto/Groep Intro de jongeren. De jongeren krijgen in een bedrijf een</p>


	assessment in spelvorm om te proeven van de sector, de functies, de benodigde competenties, Tegelijk is het voor het bedrijf een ervaring om met een specifieke kansengroep in contact te komen die ze anders nooit over de vloer zou krijgen. De jongeren krijgen op het einde van de dag een competentierapport en, bij een positieve evaluatie, kunnen ze solliciteren bij het bedrijf of worden ze doorverwezen naar een opleiding.
--	---


 Actie 2: Het ondersteunen van relevante opleidingen van partners die naar knelpuntfuncties toeleiden	
Omschrijving	Op vraag van de partners zorgt LOGOS voor de nodige ondersteuning bij de opleidingsprojecten. Het zijn opleidingen in verschillende leervormen georganiseerd door partners. Het cursistenbestand is een “mengelmoes” geselecteerd door en met VDAB. De ondersteuning kan betrekking hebben op bekendmaking in de sector, het leveren van inhoudelijke input, het aanwezig zijn op de Geïntegreerde Proef (GIP), het zoeken naar geschikte stage plaatsen,
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	VDAB en ZELCO, Syntra Midden-Vlaanderen, Syntra-West en Syntra AB.
Inspanningsverbintenissen	LOGOS ondersteunt volgende opleidingen: - VDAB & ZELCO: blended leren Dispatcher. - Syntra-West & Syntra AB: webleren dispatcher. - Syntra Midden-Vlaanderen: de opleiding junior customs consultant (JCC) in duaal vertrekt vanuit de actuele werksituatie en niet van een gestructureerd (in tijd en inhoud) leerplan. Het BK van hulpdeclarant vormt de basis.


 Actie 3: Ondersteuning met de cluster T&L van het Mentor2Work-project Minderhedenforum	
Omschrijving	Toont een mentee interesse voor een beroep uit een clustersector, kunnen de mentoren beroep doen op de expertise van de betrokken clusterpartner om de mentee bij te staan op het vlak van info, screening, oriëntering en toeleiding.
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	De cluster T&L, Minderhedenforum, bedrijven.
Inspanningsverbintenissen	Ondersteuning en opvolging op aanvraag.

 Actie 4: LOGOS onderzoekt de mogelijkheid om een ervaringsdag te organiseren voor kansengroepen	
Omschrijving	Voor geselecteerde werkzoekenden (anderstaligen met kennis van Nederlands) een ervaringsdag opzetten aan de hand van competentiespelen, een toelichting over de sector aangevuld met een overzicht van de actuele opleidingsmogelijkheden. Dit verloopt in een bedrijf mét actieve participatie van het bedrijf.


Timing	2021-2022.
Betrokken partners	Levanto/Groep Intro, andere Werkplekarchitecten, VDAB. Zijn verder een optie; scholen met een sectorgerichte opleiding.
Inspanningsverbintenissen	LOGOS tracht als pilootproject een logistieke ervaringsdag in te richten voor anderstaligen. Indien dit een succes is, kan dit verder worden uitgerold.

 Actie 5: LOGOS wil trajectbegeleiders van VDAB en de Werkplekarchitecten informeren over de competenties, kennis, vaardigheden en noodzakelijke attitudes via een logistieke workshopdag	
Omschrijving	De onvolledige kennis over de sector, de functies en competenties zorgen nog steeds voor een fout beeld over de sector bij de middenveldspelers. De diversiteit aan functies en competentievereisten moet zeker verduidelijkt worden.
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	VDAB, Werkplekarchitecten, outplacement,
Inspanningsverbintenissen	Het organiseren op vraag en bij voldoende interesse van een workshop.


 Actie 6: Ondersteuning met de cluster T&L van het assessment-project van Risesmart	
Omschrijving	In regie met Risesmart en VDAB <ul style="list-style-type: none"> - verzorgen van infosessies met de clusterpartners voor de werkzoekenden. - sensibiliseren van bedrijven om mee te werken aan inleefstages voor de werkzoekenden. Voorwaarde: Er moeten voldoende relevante profielen aanwezig zijn om een functie als bediende op te nemen. De PPT van de cluster wordt in elk geval geactualiseerd.
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	De cluster T&L, VDAB, Risesmart, bedrijven.
Inspanningsverbintenissen	Systematische ondersteuning van de assessment-sessies.

 Actie 7: LOGOS zet een actie via mailing op ter promotie van een divers personeelsbeleid	
Omschrijving	LOGOS wil over de 2 convenantjaren een sensibiliseringsactie opzetten rond inclusief beleid, omgaan met vooroordelen en niet bedoelde discriminatie.
Timing:	In 2022.
Betrokken partners	Specifieke werkplekarchitecten (organisaties), UNIA, Handicap en Arbeid, de cluster T&L of de bediendencluster (?),
Inspanningsverbintenissen	De actie richt zich tot alle kleine en middelgrote bedrijven en kan uit volgende onderdelen bestaan:

	<p>- Het verder aanvullen van de eigen website met links van organisaties die gespecialiseerd zijn in de materie en of tools en brochures die een opstart kunnen bieden. (bv. Kennisplatform Integratie en Samenleving – o.m.: de brochure: Wat werkt bij het wegwerken van discriminatie? Zie: https://www.kis.nl/sites/default/files/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-def_0.pdf.</p> <p>- Via mailings de links en thema's apart voorstellen incl. de ND-code van LOGOS.</p> <p>De bedrijfsbezoeken bij kleine en nog bij LOGOS niet gekende bedrijven blijven de focus én het beste kanaal om contacten te leggen en info door te sturen.</p>
--	---


 Actie 8: I.s.m. MVO-Vlaanderen nagaan hoe de Sustatool kan omgevormd worden tot een instrument dat ook voor de sector bruikbaar is	
Omschrijving:	Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) is bij veel bedrijven nog onbekend. Hoewel sommigen (zonder het zelf te zien) al initiatieven in die richting nemen. De tool zoals hij nu is, is voor de meeste bedrijven uit de sector niet bruikbaar door de omvang. Daarom onderzoekt LOGOS ism MVO Vlaanderen of een versie van de Sustatool afgestemd op de sector van de internationale handel, vervoer en logistiek haalbaar is.
Timing	2021-2022.
Betrokken partners	MVO-Vlaanderen evt. aangevuld met de cluster T&L.
Inspanningsverbintenissen	LOGOS zal MVO-Vlaanderen vragen om gezamenlijk te bekijken of en zo ja hoe de sustatool een versie gericht op de logistiek kan krijgen. Dit zal het voorwerp van onderzoek uitmaken naar een aangepaste sustaLog(istiek) te ontwikkelen.

Uitvoering risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting

 Actie: Uitvoering van een risicoanalyse als aanloop naar de nulmeting	
Omschrijving	<p>Uitvoering van een bredere, diepere omgevingsanalyse om 1) een bredere context te schetsen, 2) achterliggende mechanismen te verkennen, 3) de nulmeting (zijnde de correspondentietest) voor te bereiden en aan te vullen en 4) een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelgerichte acties inspelend op de sector. De sector baseert zich hiervoor op de methodiek zoals aangereikt in het expertenrapport “het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P)” opgesteld op 30/10/2020 (zie p. 37 tem 43).</p> <p>De risicoanalyse wordt als aanloop en ter voorbereiding van de nulmeting doorgelopen. De sector kan hiervoor bronnen en een vragenschema raadplegen zoals meegegeven in het</p>


	expertenrapport. De sector zal hierin begeleid worden vanuit de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
Timing	Het intern voorbereidend werk (o.a. keuze onderzoeksbureau, risicoanalyse, ...) november 2021 – februari 2022.
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.
Inspanningsverbintenis	De sector brengt een kort verslag over de risicoanalyse uit ten aanzien van de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.

Uitvoering nulmeting





 Actie: Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting	
Omschrijving	<p>Uitvoering van een sensibiliserende nulmeting aan de hand van een correspondentietest.</p> <p>Voor de uitvoering van de correspondentietest baseert de sector zich op de methodiek zoals beschreven in het rapport "het terugdringen van arbeidsmarkt-discriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten (Baert, S., Lamberts, M., Verhaeghe, P.P.)" opgesteld op 30/10/2020, zie p. 23 t.e.m. 36. De sector volgt daarbij de kwaliteitscriteria, zoals beschreven op p. 19 – 21). De kwaliteitscriteria worden geborgd vanuit de sector, de externe partner en de begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.</p> <p>De sector zal voor de uitvoering beroep doen op een externe dienstverlener. De uitvoering gebeurt in afstemming met een begeleidingsgroep die het ganse monitoringsproces zal begeleiden.</p> <p>Voorafgaand aan de start van de nulmeting, zal de begeleidingsgroep een advies verlenen met betrekking tot de te testen discriminatiegronden en of en met welke sectoren een clustering aangewezen kan zijn.</p> <p>De sector maakt voor de aanstelling van een externe dienstverlener gebruik van de raamovereenkomst die door de overheid geboden wordt.</p> <p>Na de uitvoering van de correspondentietest, kan/zal de sector de risicoanalyse verder aanvullen. De risicoanalyse is een dynamisch instrument. en kan verder aangevuld en verrijkt worden met informatie uit de nulmeting (zie p. 40, 7.3.2). Dit laat tevens toe dat een bredere context voor de nulmeting geschetst kan worden.</p>
Timing	De opstart nulmeting vanaf 2 ^{de} helft voorjaar 2022.
Betrokken partners	Departement WSE, collega sectoren, sociale partners, werkgevers, intersectorale adviseur en begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie'.

Inspanningsverbintenis	De sector onderneemt een nulmeting. De sector volgt de methodiek, kwaliteitscriteria en afspraken uit de begeleidingsgroep op.
-------------------------------	--

Interne sectorale dialoog over de resultaten risicoanalyse, nulmeting, ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan en aanloop uitrol actieplan

 Actie: Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector met oog op ontwerp van een (meer volwaardig) actieplan	
Omschrijving	<p>De sector zal de resultaten van de risicoanalyse en nulmeting bespreken met de sectorale sociale partners. De sector vertaalt deze resultaten naar passende en doelgerichte acties. Deze acties worden voorgesteld in een ontwerp van volwaardig actieplan.</p> <p>De sector zorgt voor een transparante 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.</p> <p>De sector zorgt ook voor een publieke rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de stuurgroep.</p>
Timing	Het voorbereidend werk (keuze van onderzoeksbureau, risicoanalyse, ...) wordt in de periode van november 2021 tot februari 2022 afgehandeld. De bevraging start in (de 2 ^{de} helft) van het voorjaar 2022. Na de uitrol van de bevraging en de rapportage van de resultaten, worden de sociale partners uitgebreid geïnformeerd. Op basis van de verkregen resultaten wordt een actieplan uitgewerkt door LOGOS en voorgelegd aan de sociale partners. Na bespreking en goedkeuring van dit actieplan zal LOGOS in 2023 de opgenomen acties en initiatieven omzetten.
Betrokken partners	sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Departement WSE.
Inspanningsverbintenis	<p>De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.</p> <p>De sector dient een rapportering van de nulmeting (risicoanalyse en correspondentietest) en ontwerp van actieplan bij het Departement WSE in.</p>

Rode draden

 Intersectorale toets	<p>Werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar met potentieel voor een bediendenopleiding of – tewerkstelling inlichten over de sector, de functies en de opleidingsmogelijkheden. Dit verloopt binnen de clusterwerking T&L. Uiteraard moeten zij de competenties, kennis en vaardigheden tijdens de opleiding verder aanscherpen.</p> <p>Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.</p>
 Relancetoets	<p>De disruptieve impact van Covid-19 zorgt dat bedrijven baat hebben bij het ontwikkelen van een duurzaamheidsbeleid in alle geledingen, dus ook in het personeelsbeleid. De bestaande sustatool biedt hier een eerste aanzet (enkel voor de grote bedrijven). Voor de KMO-bedrijven dient een light-versie ontwikkeld te worden.</p>
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<p>LOGOS zet in op innoverende en voor de sector/de bedrijven haalbare projecten. Belangrijk is dat er een wisselwerking ontstaat tussen de doelgroepen en het bedrijf dat met de “verborgen competenties en talenten” in aanraking komt. Dit alles onder het moderatorschap van een Werkplekarchitect en de sector.</p>
 Competentie- en loopbaangericht werken	<p>Het Junior Customs Consultant (JCC)-project staat voor het eerst open voor bedienden die zich in het bedrijf willen bij- resp. omscholen tot assistent-douanedecarant. Door de insteek nl. inhoudelijk te vertrekken vanuit de bedrijfsrealiteit en niet vanuit een opleiding worden geen uren verloren. De bediende cursist blijft werken en kan bovendien zijn ervaring in het eigen bedrijf meenemen naar de opleiding. Hierdoor ontstaat indirect ook een terugkoppeling tussen mentor en “cursist”. Bovendien werkt men aan kennisborging en zorgt dit voor een positieve drive naar opleidingsbeleid toe.</p>

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Beëindiging

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar en kan niet stilzwijgend worden verlengd.

Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

Het departement Werk en Sociale Economie voorziet een sjabloon voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het addendum 'non-discriminatie en inclusie 2021-2022' opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

Namens 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

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

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

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

De heer Wannes GIELIS,
Nationaal verantwoordelijke van ACV Puls