

## Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Handel in brandstoffen (PC 127)

---

**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 Handel in Brandstoffen,**

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Etienne Rigo, Voorzitter BRAFCO;
- De heer Johan Mattart, Algemeen Directeur BRAFCO;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Koen Ryckenboer, Algemeen sectorverantwoordelijke ACV-TRANSCOM;
- De heer Tom Peeters, Adjunct van de Federaal secretaris Wegvervoer en Logistiek BTB-ABVV;

hierna "de sector" genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### Verbindenissen van de Vlaamse Regering

**Artikel 1.** De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggend addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale toelage van **85.000,00 euro** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds voor de ondernemingen van Handel in Brandstoffen, Léon Lepagestraat 4 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0423.955.227 - bankrekeningnummer: BE65 3100 0192 1696)** voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

**Artikel 2.** De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbindenissen en resultaatsverbindenissen. Bij de afrekening wordt de verantwoording van de inspanningen én van de resultaten beoordeeld:

- 70% is de inspanningsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde inspanningsverbindenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbindenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbindenissen behaald zijn. Als een verbindenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbindenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbindenissen wordt behaald, wordt geen resultaatsfinanciering uitbetaald.

**Artikel 3.** De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

### Verbindenissen van de sector

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

## ANALYSE EN STRATEGIE

---

### 1. Analyse

#### Risicoanalyse en nulmeting

In het kader van het Addendum 'Non-discriminatie en inclusie (NDI)' bij de Sectorconvenant 2021-2022 engageerde de sector zich om discriminatie op de arbeidsmarkt te meten en in kaart te brengen aan de hand van een risicoanalyse en een nulmeting. De risicoanalyse trachtte een antwoord te bieden op volgende vragen:

- Wanneer kunnen bepaalde risico's op discriminatie plaatsvinden in de sector?
- Waarom kunnen bepaalde risico's op discriminatie plaatsvinden in de sector?

De risicoanalyse werd uitgevoerd op basis van administratieve data over werknemers ressorterend onder PC 127 in het Vlaamse Gewest en had als doel eventuele risico's op discriminatie (knipperlichten) in kaart te brengen. Het Sociaal Fonds voerde deze risicoanalyse uit aan de hand van enerzijds kwantitatieve data (kwantitatieve analyse) en anderzijds een focusgesprek met de sociale partners (kwalitatieve analyse). Op vraag van de sociale partners werd er gefocust op een mogelijk ongelijke behandeling op vlak van aanwerving.

Uit de risicoanalyse bleek dat risico's op discriminatie zich mogelijks zouden kunnen situeren ten aanzien van volgende groepen:

- jongeren (op basis van leeftijd)
- vrouwen (op basis van geslacht)
- mensen met een niet-Belgische herkomst en moedertaal (op basis van taal, vooral binnen 'distributie aan huis')
- mensen met een (fysieke) beperking

Andere mogelijke discriminatiegronden werden op vraag van de sociale partners en wegens gebrek aan data niet verder onderzocht.

De sector in cijfers

### Leeftijd

Leeftijdscategorie	PC 127	Vlaamse arbeiders
< 25 jaar	2,7 %	8,4 %
25-49 jaar	56,4 %	56,0 %
> 50 jaar	41,0 %	35,0 %

*Tabel 1: Leeftijd van werknemers (Vlaanderen)  
(Bron: RSZ Tweede kwartaal 2020)*

De vergrijzing manifesteert zich sterk in de sector. Uit bovenstaande tabel blijkt dat het aandeel 50-plussers in de sector (41,0 %) significant hoger is dan het Vlaamse gemiddelde bij arbeidersprofielen (35,0 %). De gemiddelde leeftijd in onze sector is 45 jaar en bijna 60 % van de werknemers is tussen de 40 en 60 jaar oud. Daarnaast zijn er zeer weinig jongeren (18-25 jaar) actief in de sector (2,7 % ten opzichte van 8,4 % van het aantal sectoren met arbeidersprofielen). Hier zijn verschillende mogelijke verklaringen voor:

- In dagonderwijs bestaat er geen opleiding voor 'chauffeur in de brandstoffenhandel'.
- De noodzakelijke rijbewijzen en attesten (rijbewijs C/CE, vakbekwaamheid en ADR) vormen een drempel om in te stromen in de sector.
- Door de werkomstandigheden spreekt het beroep jongeren mogelijk minder aan. Arbeiders actief in de sector ervaren stress en tijdsdruk en werken vaak lange dagen.
- Een grote groep van de chauffeurs (50-plussers) behaalden hun rijbewijs C/CE tijdens hun legerdienst en stroomden al dan niet per toeval in in de sector doordat ze reeds in het bezit waren van het juiste rijbewijs. Voor de huidige generatie jongeren bestaat er geen legerdienst meer, waardoor het minder eenvoudig is om een rijbewijs C/CE te behalen.
- Vanwege de gevaarlijke goederen waar mee gewerkt wordt, hebben werkgevers een voorkeur voor werknemers met verantwoordelijkheidszin. Mogelijk verkiezen ze hierdoor oudere werknemers boven jongere kandidaten.
- Door de energietransitie en negatieve beeldvorming van de sector in de media wordt de sector steeds minder aantrekkelijk voor jongeren. Uit het focusgesprek bleek dat

werkgevers regelmatig de vraag krijgen van jonge sollicitanten of de sector nog toekomst heeft.

## Geslacht

Geslacht	PC 127	PC 111	PC 124	PC 140	Vlaams Gewest
Mannen	96,2 %	94,7 %	99,1 %	92,2 %	51,5 %
Vrouwen	3,8 %	5,3 %	0,9 %	7,8 %	48,5 %

*Tabel 2: Geslacht van werknemers (Vlaanderen)  
(Bron: RSZ Tweede kwartaal 2020)*

De cijfers uit de risicoanalyse tonen aan dat er minder vrouwen ressorteren onder PC 127 (Paritair Comité voor de handel in brandstoffen; 3,8 % vrouwen) dan onder PC 111 (Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw; 5,3 % vrouwen) en onder PC 140 (Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek; 7,8 % vrouwen). Wel werken in onze sector meer vrouwen dan in de bouwsector (PC 124 of Paritair Comité voor het bouwbedrijf; 0,9 % vrouwen). In de opleiding 'Zwaar vervoer' bij VDAB zien we dat 6 % van de cursisten vrouwelijk is. Dit cijfer ligt iets hoger dan het aantal vrouwen dat actief is in de sector van de brandstoffenhandel (3,8 % in 2020).

Uit bovenstaande analyse stellen we vast dat er een sterke ondervertegenwoordiging van het aantal vrouwen in de sector is. Belangrijke factoren voor het lage aantal vrouwen in de sector zijn het fysiek zware werk en de beperkte mogelijkheden om deeltijds te werken. De meeste vrouwen in de sector zijn actief in de niche van de bevoorrading van tankstations, omdat ze hier veelal langere afstanden afleggen en minder laad- en losoperaties moeten uitvoeren.

## Herkomst

Herkomst	België	Buurlanden	Oost-Europa	Rest Europa	Turkije	Maghreb	Afrika	Azië	Amerika en Oceanië
PC 127	71,4 %	5,6 %	1,8 %	4,6 %	1,8 %	4,5 %	1,7 %	1,5 %	0,3 %
Vlaams Gewest	76,0 %	4,0 %	2,7 %	4,2 %	1,7 %	2,7 %	1,6 %	1,9 %	0,5 %

*Tabel 3: Herkomst van werknemers (Vlaanderen)  
(Bron: Departement WSE – 2018)*

Op vlak van herkomst zien we geen ondervertegenwoordiging van mensen met een niet-Belgische herkomst in de sector. Uit zowel de kwantitatieve analyse als het kwalitatieve focusgesprek met sociale partners blijkt dat een (gepercipieerde) allochtone herkomst of nationaliteit, een andere huidskleur en/ of een andere moedertaal meer aanleiding zou kunnen geven tot een ongelijke behandeling door klanten in de niche 'distributie aan huis'. Dit omwille van negatieve attitudes van klanten ten aanzien van diversiteit. Mogelijks zou selectie op basis van vereiste taalbeheersing (vanwege het contact met de klanten) ook verward kunnen worden met selectie op basis van moedertaal (en gepercipieerde herkomst) als discriminatiegrond.

## Taal

Zowel opleidingspartner VDAB als de sociale partners van de sector geven aan dat taal een mogelijk knipperlicht kan zijn tijdens de aanwerving of tijdens het al dan niet opstarten van een beroepsopleiding, omdat taal een cruciale factor is bij levering aan particulieren. Taal is een vereiste competentie om te kunnen instromen in de sector die zeker mee moet opgenomen worden in het actieplan.

### **Beperking**

Het aandeel van mensen met een beperking in de sector werd in de risicoanalyse gemeten aan de hand van het aantal VOP-premies. In 2018 ontvingen 3,4 % werknemers uit de sector deze premie (tegenover 7,1 % als het Vlaamse gemiddelde). Er werken zeer weinig mensen met een beperking in de sector. Een verklaring hiervoor is dat het werk moeilijk verenigbaar is met de meeste (fysieke) beperkingen.

## **2. Strategie**

### **Analyse/ conclusie**

De risico's op discriminatie in de sector situeren zich vooral ten aanzien van volgende groepen:

- jongeren (op basis van leeftijd)
- vrouwen (op basis van geslacht)
- mensen met een niet-Belgische herkomst en moedertaal (op basis van taal, vooral binnen 'distributie aan huis')
- mensen met een (fysieke) beperking

### **Sterktes**

- De sector biedt veel werkzekerheid van zodra een kandidaat-werknemer beschikt over de juiste kwalificaties en attesten.
- De niche 'bevoorrading van tankstations' biedt mogelijkheden voor vrouwen (of mannen) voor wie het werk fysiek te zwaar (geworden) is.
- In de opleiding 'Zwaar vervoer' bij VDAB ligt het aantal vrouwen iets hoger dan in de sector van de brandstoffenhandel.
  - o Vrouwen uit deze opleiding kunnen instromen in onze sector.
- Er is geen ondervetegenwoordiging van mensen met een niet-Belgische herkomst binnen de sector. De sector staat met andere woorden open voor mensen met een allochtone herkomst.

### **Zwaktes**

- De sector kent een sterke vergrijzing en een zeer laag aandeel jongeren onder de 30 jaar.
- Te weinig instroom van jongeren in de sector.
  - o De verplicht te behalen rijbewijzen en attesten vormen een hoge drempel.
  - o De energietransitie en de negatieve beeldvorming van de sector in de media maken de sector minder aantrekkelijk voor jongeren.
- Sterke ondervetegenwoordiging van vrouwen binnen de sector.
  - o Fysiek zwaar werk.
  - o De sector biedt slechts beperkte mogelijkheden om deeltijds te werken.
- Er is mogelijk een ongelijke behandeling van mensen met een (gepercipieerde) allochtone herkomst of een andere moedertaal binnen de niche 'distributie aan huis'.
  - o De oorzaak hiervan zijn klanten met negatieve attitudes tegenover de toenemende diversiteit.
- Taal is een vereiste competentie in de sector, vooral binnen de niche 'distributie aan huis'.

- Er werken zeer weinig mensen met een beperking in de sector.
  - o Het werk is moeilijk verenigbaar met (fysieke) beperkingen.

## Visie en prioriteiten

### Bevorderen van inclusie

De toenemende diversiteit in de samenleving manifesteert zich ook binnen de sector van de brandstoffenhandel. De sector heeft een belangrijke verantwoordelijkheid in het creëren van gelijke kansen voor alle actoren opdat iedereen volwaardig en evenredig kan functioneren. Uit de risicoanalyse en nulmeting blijkt dat er extra inspanningen kunnen geleverd worden om de instroom van volgende doelgroepen te bevorderen: jongeren en ouderen, anderstaligen en vrouwen. Daarnaast wil de sector aan de hand van een samenwerking met organisaties die gericht zijn op inclusief werkgeverschap, zoals VDAB en De Werkplekarchitecten, bedrijven sensibiliseren om werk te maken van een inclusief HR-beleid.

De sociale partners tonen ook interesse in een opleiding voor werkgevers gericht op inclusief rekruteren, met als doel het opvangen van het personeelstekort en de grote uitstroom (door vergrijzing) uit de sector.

### Aantrekken van jongeren

De energietransitie en de vaak negatieve beeldvorming van de sector in de media maken de sector steeds minder aantrekkelijk voor jongeren (18-25 jaar). Er wordt al enorm ingezet op de bekendmaking van de verschillende IBO-projecten, waaronder het jongerenproject YEP i.s.m. FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Om de instroom van jongeren in de sector te verhogen, moeten we daarnaast ook inzetten op het verbeteren van het imago van de sector en de negatieve beeldvorming in de media trachten te doorbreken.

### Aantrekken van vrouwen

Om aan te tonen dat ook vrouwen hun plaats hebben in de sector wil het Sociaal Fonds meer aandacht besteden aan de verhalen van de vrouwen die momenteel al in de sector werken. Door deze verhalen onder de aandacht te brengen, kunnen we ook andere vrouwen overtuigen om in te stromen in de sector.

### Aanpakken van de taalproblematiek

Het aanpakken van de taalproblematiek staat hoog op de agenda van de sector: kennis van het Nederlands is een vereiste competentie om te kunnen instromen in de sector, vooral in de niche 'distributie aan huis'. De sector wil bedrijven blijven informeren over de verschillende taalopleidingsmogelijkheden en ondersteuningsmaatregelen (in samenwerking met partners als VDAB en De Werkplekarchitecten) om de Nederlandse taal van anderstaligen bij te werken.

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
<b>Resultaatsverbintenis 1 (= verplicht)</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren).	De sector wil actief inzetten op het opmaken van een communicatiecampagne die zich richt op vrouwen als een specifieke doelgroep. Het doel van deze campagne is om de negatieve beeldvorming omtrent vrouwen te doorbreken en actief in te zetten op het aantrekken van vrouwen in de sector.

	<p><b>2023-2024:</b> -Het ontwikkelen van een communicatiecampagne en een promofilm die vrouwelijke tankwagenchauffeurs in beeld brengt. Dit doen we in samenwerking met communicatiebureau New Impact. Het bereik van deze campagne rapporteren we aan de hand van verslag(en) van het communicatiebureau.</p> <p><b>2024-2025:</b> -Het publiceren van de promofilm, die het verhaal van een jonge, vrouwelijke werknemer actief in de sector in beeld brengt. We verspreiden deze film via de communicatiekanalen van de sociale partners, de website en de sociale media-kanalen van het Sociaal Fonds en koppelen hieraan een getuigenis/testimonial in het vakblad van de werkgeversfederatie BrafcO.</p>
--	---

## ACTIEPLAN

---

### Overzicht prioriteiten en acties

<b>Diversiteit en inclusie</b>	<p><b>Prioriteit 1: Bedrijven sensibiliseren, informeren en ondersteunen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: Promotie bij werkgevers over financiële voordelen bij het aanwerven van bepaalde kansengroepen.</li> <li>- Actie: Samenwerkingsovereenkomst met Sterpunt Inclusief Ondernemen en de Werkplekarchitecten.</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 2: Intersectoraal inzetten op diversiteit en inclusie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: Communicatiecampagne 'ondernem voor iedereen'.</li> <li>- Actie: Organisatie van een evenement rond inclusie.</li> <li>- Actie: Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consultants.</li> <li>- Actie: Organisatie van een intersectoraal netwerkmoment met intermediairs die kunnen ondersteunen in inclusief ondernemen.</li> <li>- Actie: Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hierbij.</li> </ul>
	<p><b>Prioriteit 3: Actieplan op basis van de resultaten van de nulmeting</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actie: Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector om het actieplan verder te ontwikkelen.</li> <li>- Actie: Onderzoek naar de mogelijkheid om de nulmeting uit te diepen en/of de mogelijkheid om een pilootproject op te zetten met meetbare resultaten.</li> <li>- Actie: Negatieve beeldvorming omtrent vrouwen in de sector doorbreken.</li> <li>- Actie: Negatieve beeldvorming en imago van de sector doorbreken, vooral bij jongeren.</li> <li>- Actie: Taalopleidingsmogelijkheden en ondersteuningsmaatregelen promoten bij werkgevers.</li> </ul>

## PRIORITEIT 1: Bedrijven sensibiliseren, informeren en ondersteunen

<p><b>Actie 1:</b> Promotie bij werkgevers over financiële voordelen bij het aanwerven van bepaalde kansengroepen.</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><b>Omschrijving:</b> Bedrijven stimuleren om meer mensen uit kansengroepen aan te werven. De sector zal bedrijven blijven informeren over diverse tewerkstellings- en activeringsmaatregelen, zoals onder andere VOP, doelgroepverminderingen, individueel maatwerk ... . Dit gebeurt via bedrijfsbezoeken, via mailings, via het vakblad van de beroepsfederatie en via de website en de sociale media-kanalen van het Sociaal Fonds. We hopen de drempel om diverse talenten aan te werven op deze manier te verlagen.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, sociale partners, VDAB.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector zal actuele informatie inzake tewerkstellings- en activeringsmaatregelen 2x per jaar verspreiden via diverse communicatiekanalen (bedrijfsbezoeken, mailings, de website en sociale media-kanalen en het vakblad Brandstoffen).</p>
<p><b>Actie 2:</b> Samenwerkingsovereenkomst met Sterpunt Inclusief Ondernemen en de Werkplekarchitecten.</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 checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Bedrijven stimuleren om ook alternatieve kanalen aan te spreken in de zoektocht naar geschikt personeel. Aan de hand van de samenwerking met De Werkplekarchitecten en Sterpunt Inclusief Ondernemen willen we inzetten op een inclusieve sector. Daarbij trachten we volgende subacties uit te voeren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informatie inzake opleidings- en beroepsmogelijkheden in de sector verspreiden onder het netwerk van De Werkplekarchitecten.</li> <li>- Bekendmaking van het jongerenproject YEP via de kanalen van De Werkplekarchitecten, waarbij zij kunnen optreden als instroomkanaal.</li> <li>- Het aanbod (taalcoaching, werkplekbegeleiding ...) van De Werkplekarchitecten beter bekend maken bij bedrijven in de sector.</li> </ul> <p><b>Betrokken partners:</b> De Werkplekarchitecten en Sterpunt Inclusief Ondernemen</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Aan de hand van een samenwerkingsakkoord met Sterpunt Inclusief Ondernemen willen we werkgevers ondersteunen rond inclusief werkgeverschap. De sector zal tijdens bedrijfsbezoeken en via gerichte communicatie naar bedrijven het aanbod van De Werkplekarchitecten beter bekendmaken.</p>



	Ook willen we een infosessie organiseren om de Werkplekarchitecten beter bekend te maken met de beroepen en instroommogelijkheden in onze sector.
--	---

## PRIORITEIT 2: Intersectoraal inzetten op diversiteit en inclusie

<p><b>Actie 1:</b> Communicatiecampagne 'ondernem voor iedereen'.</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><b>Omschrijving:</b></p> <p>In het addendum 2021-2023 werden intersectoraal heel wat tools ontwikkeld. Tijdens de addendumperiode 2023-2025 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 andere acties.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ondersteuningsfiches (leeftijd, gender en seksuele oriëntatie, armoedebewust HR-beleid, beperking, migratieachtergrond, geletterdheid ...)</li> <li>- Videoteasers discriminatie tegengaan</li> <li>- Handleiding non-discriminatiecode</li> <li>- Lesmateriaal Dag van Inclusie</li> </ul>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Sectorfondsen, communicatiebureau, SERV, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, Levl, Handicap en Arbeid, Netwerk tegen Armoede, çavaria ...</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De sector ondersteunt de verspreiding van de sensibiliserende campagne 'ondernem voor iedereen' via de eigen kanalen (bedrijfsbezoeken, mailings, website, sociale media-kanalen ...).</p>

<p><b>Actie 2:</b> Organisatie van een evenement rond inclusie.</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><b>Omschrijving:</b></p> <p>In oktober 2022 organiseerden we een intersectorale Dag van Inclusie. 150 werkgevers en HR-medewerkers kregen er handvaten mee om met inclusie aan de slag te gaan. In 2023 wensen we ondernemingen nu ook uit te dagen om met deze inzichten aan de slag te gaan. We vragen om op 3 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 de Week van de Geletterdheid en de campagne Individueel Maatwerk). We onderzoeken de mogelijkheid om aan te sluiten op het Nederlandse initiatief 'Diversity Day'. In 2024 herhalen we de Dag van Inclusie zoals georganiseerd in 2022, gekoppeld aan de Inclusieve Onderneming Award van Sterpunt Inclusief Ondernemen.</p>
---	---

	<p><b>Betrokken partners:</b> Sectorfondsen Mogelijke 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><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Organisatie van Dag van Inclusie 2023 en 2024.</p>

<p><b>Actie 3:</b> 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><b>Omschrijving:</b> SERV ontwikkelt samen met de sectoren en met externe partners 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><b>Betrokken partners:</b> Sectorfondsen, het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI), Unia, Europa WSE-projecten.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding.</p>

<p><b>Actie 4:</b> Organisatie van een intersectoraal netwerkmoment met intermediairs die kunnen ondersteunen in inclusief ondernemen.</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><b>Omschrijving:</b> De sector werkt mee aan de organisatie van een intersectoraal netwerkmoment tussen consulenten en begeleiders van niet-beroepsactieven. Tijdens dit netwerkmoment biedt de sector informatie aan over de (laagdrempelige) tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector, de vereiste competenties en de flexibiliteit van tewerkstelling. De sector tracht daarnaast inzicht te krijgen in de noden van niet-beroepsactieven en onderzoekt hoe de sector hieraan kan tegemoetkomen.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Sectorfondsen, intersectorale werking SERV Mogelijke partners: VDAB en partnerorganisaties, De Werkplekarchitecten, Dienst Inburgering en Integratie, Dienst Activering OCMW, projecten rond outreach en activering, Fedasil, Europa WSE 500-projecten ...</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Indien relevant zal de sector zich engageren om begeleiders van niet-beroepsactieven te informeren over de tewerkstellingsmogelijkheden binnen de sector.</p>

<p><b>Actie 5:</b> Intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen en de randvoorwaarden hierbij.</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><b>Omschrijving:</b> De sector promoot opleidingen om discriminatie bij aanwerving te vermijden. De sector analyseert de aanwervingsmethodes van hun bedrijven en promoot alternatieve aanwervingsmethodieken. De sector promoot dit 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 (bijvoorbeeld analyse van VDAB- of eigen databank). Deelnemers van de opleidingen worden ook verwezen naar externe partners voor intensievere begeleiding, zoals bijvoorbeeld het begeleidingsaanbod van de Europa WSE 500-projecten inzake de organisatie van inclusieve werkvloeren.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> -Sectorfondsen -Mogelijke partners: opleidingsverstrekkers, sociale partners, Unia, het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI), Europa WSE 500-projecten.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector werkt mee aan de ontwikkeling en promotie van een intersectoraal opleidingsaanbod inzake inclusief ondernemen. Met dit opleidingsaanbod willen we ondernemingen ondersteunen bij het vermijden van discriminerende termen in vacatureteksten.</p>
--	---

### PRIORITEIT 3: Actieplan op basis van de resultaten van de nulmeting

<p><b>Actie 1:</b> Bespreking resultaten nulmeting en overleg binnen de sector om het actieplan verder te ontwikkelen en uit te rollen.</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><b>Omschrijving:</b> 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.</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 in bij het Departement Werk en Sociale Economie.</p> <p>-De sector zorgt ook voor een publieke rapportering van de resultaten. De sector stemt een communicatiewerkwijze af met de begeleidingsgroep.</p> <p>-De sector staat in voor de uitrol van het actieplan tijdens deze convenantperiode.</p>
---	--

	<p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners, begeleidingsgroep nulmeting, Departement Werk en Sociale Economie.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector zorgt voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten. De sector dient een rapportering van de nulmeting, het ontwerp en de uitrol van het actieplan in bij het Departement Werk en Sociale Economie.</p>

<p><b>Actie 2:</b> Onderzoek naar de mogelijkheid om de nulmeting uit te diepen en/of de mogelijkheid om een pilootproject op te zetten met meetbare resultaten.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector zal de mogelijkheid onderzoeken om de nulmeting uit te diepen in samenwerking met Mpiris en/of om een (lokaal) pilootproject op te zetten met meetbare resultaten van specifieke acties. Op basis van de resultaten van het pilootproject kunnen deze acties in de volledige sector uitgerold worden.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Onderzoeksbureau Mpiris, beroepsfederatie BrafcO, sociale partners, eventuele lokale partners.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector onderzoekt de mogelijkheid om de nulmeting uit te diepen en/of om een pilootproject op te zetten.</p>
---	--

<p><b>Actie 3:</b> Negatieve beeldvorming omtrent vrouwen in de sector doorbreken.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector wil actief inzetten op het ontwikkelen van een communicatiecampagne gericht op vrouwen, met als doel de negatieve beeldvorming omtrent vrouwen in de sector te doorbreken en actief in te zetten op het aantrekken van vrouwen in de sector.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners, beroepsfederatie BrafcO.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Zie resultaatsverbintenis.</p>
--	--

<p><b>Actie 4:</b> Negatieve beeldvorming en imago van de sector doorbreken, vooral bij jongeren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Door negatieve beeldvorming van de sector in de media wordt onze sector steeds minder aantrekkelijk voor jongeren. Werkgevers krijgen van jonge sollicitanten regelmatig de vraag of de sector nog toekomst heeft. De sector wil deze negatieve beeldvorming doorbreken en het imago van de sector verbeteren door jongeren beter te informeren tijdens infosessies, infostands en promoacties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Jongeren informeren over nieuwe ontwikkelingen in de sector, zoals alternatieve brandstoffen (e-fuels).</li> <li>-Als aanvulling op de online communicatiecampagne één of meerdere jonge chauffeurs inzetten door hen</li> </ul>
---	--

	zelf te laten spreken over hun ervaringen in de sector en zo het beroep te promoten bij jongeren.
	<b>Betrokken partners:</b> Sociale partners en communicatiebureau New Impact.
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector wil de negatieve beeldvorming en het imago van de sector doorbreken bij jongeren door hen beter te informeren tijdens infosessies, infostands en promoacties. Daarnaast willen we ook de jongerencoaches van VDAB bereiken en op hun vraag infosessies of andere acties organiseren.

<p><b>Actie 5:</b> Taalopleidingsmogelijkheden en ondersteuningsmaatregelen promoten bij werkgevers.</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 checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>De sector wil bedrijven informeren over de verschillende taalopleidingsmogelijkheden en ondersteuningsmaatregelen op de werkvloer. We willen bedrijven ondersteunen in het uitwerken van een sterk taalbeleid om ervoor te zorgen dat alle werknemers efficiënt, resultaatgericht en veilig kunnen werken. Door de verschillende opleidings- en ondersteuningsmogelijkheden via VDAB en De Werkplekarchitecten beter bekend te maken, willen we bedrijven stimuleren om hiervan gebruik te maken.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>VDAB, De Werkplekarchitecten, bedrijven en sociale partners.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De sector zal bedrijven informeren over de meerwaarde van het aanbieden van een taalopleiding en taalondersteuning op de werkvloer aan de hand van informatie op de website en artikels in het vakblad. Ook willen we dit promoten tijdens bedrijfscontacten.</p>

**Artikel 5.** Deze overeenkomst neemt een aanvang op 1 juli 2023 en eindigt per 30 juni 2025.

**Artikel 6.** De sector verbindt er zich toe de subsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze acties.

**Artikel 7.** De storting van de subsidie en de uitvoeringsmodaliteiten worden geregeld via het Besluit van de Vlaamse Regering / het Ministerieel Besluit houdende de toekenning van subsidie aan bovenvermelde sector ter uitvoering van het addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bovenvermelde sector.

**Artikel 8.** De bepalingen van het sectorconvenant 2023-2025 zijn van toepassing in zoverre de voorliggende overeenkomst hier niet van afwijkt.

Opgemaakt in drie originele exemplaren op

waarvan elke partij een exemplaar ontvangt.

Namens de Vlaamse Regering,

Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw;

De heer Jo Brouns

Namens de sociale partners van de sector Handel in Brandstoffen (PC 127),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Etienne RIGO,  
Voorzitter Brafco

De heer Johan MATTART,  
Algemeen Directeur Brafco

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Koen RYCKENBOER,  
Algemeen sectorverantwoordelijke ACV-TRANSCOM

De heer Tom PEETERS,  
Adjunct van de Federaal secretaris Wegvervoer en Logistiek BTB-ABVV