

## Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Verhuisondernemingen, meubelbewaring en aanverwante activiteiten (PC 140.05)

---

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 Verhuisondernemingen, meubelbewaring en aanverwante activiteiten,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Estelle Patar, voorzitter Sociaal Fonds Verhuizingen;
- De heer Bertil Durieux, voorzitter Belgische Kamer der Verhuizers (BKV);

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Carine Dierckx, secretaris BTB-ABVV;
- De heer Simon De Gelder, secretaris ACV Transcom;

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 **Ambassador Verhuisopleidingen vzw, Stroobantsstraat 48A te 1140 Evere (ondernemingsnummer: 0886.640.673 - bankrekeningnummer: BE44 0015 1162 3445)** 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

---

Een cijfermatige analyse wijst uit dat de Vlaamse verhuisondernemingen het goed doen qua kansen voor minderheden. De meeste resultaten ogen mooi. Een werkpunt is de achterlopende tewerkstelling van Turkse, Maghrebijnse en Afrikaanse personen

De verhuissector telt haast uitsluitend mannelijke werknemers (99%). In de Vlaamse economie is geen enkele andere sector te vinden met een groter aandeel mannelijke werknemers. Ondanks dit extreme cijfer is dit onevenwicht niet atypisch voor de Vlaamse economie. Heel wat andere industriële sectoren tellen evenzeer een groot overtal aan mannelijke werknemers.

Haast één op drie van de verhuisswerknemers is een 50-plusser (30%). Dat lijkt veel, maar dit aandeel is niet hoger dan elders in de Vlaamse economie. Alarmberichten over een verouderend personeelsbestand zijn daarom wat te relativeren. Het personeelsbestand van de

verhuisondernemingen is jonger dan de Vlaamse bevolking tussen 18 en 64 jaar, zeg maar de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Wel telt de verhuissector wat meer 55-plussers dan de meeste andere Vlaamse sectoren. Cijfers over de recente aanwervingen tonen dat de sector overigens niet afkerig staat tegenover van het aanwerven van 55-plussers.

De analyse toont de verhuis als een sector die kansen geeft aan groepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. In de helft (49%) van de aanwervingen vervoegt een kortgeschoolde het verhuisbedrijf. Andere indicatoren zoals het aantal bedrijven die beroep doen op de VOP-ondersteuning of doelgroepverminderingen wijzen uit dat in de sector in verhouding veel personeelsleden werken die het moeilijker hebben.

De verhuissector stelt 29 procent werknemers van buitenlandse herkomst tewerk. Dit is heel wat meer dan het gemiddelde voor de Vlaamse economie (19 %). Die werknemers van buitenlandse herkomst zijn echter geen spiegel van de samenleving. In de verhuisbedrijven werken in vergelijking tot de Vlaamse economie veel meer mensen met wortels in de nabije Europese landen. 68 procent van de werknemers van buitenlandse afkomst komt uit een Europees land. Ter vergelijking: in de Vlaamse economie is het aandeel personeelsleden met een Europese afkomst 47 procent van alle werknemers van buitenlandse herkomst.

Omgekeerd tellen de verhuisbedrijven een veel kleiner aandeel personen afkomstig uit Turkije, Maghreb-landen en Afrika: 18 procent van alle werknemers van buitenlandse herkomst. In de hele Vlaamse economie bedraagt dat aantal haast dubbel zo veel, met 32 procent.

De cijfers werden verzameld en geanalyseerd door onderzoekers van Tempera en medewerkers van Ambassador Verhuisopleidingen. Ambassador en de Vlaamse overheid sloten een overeenkomst die acties over non-discriminatie en inclusie beoogt.

### Uitdagingen, drempels en hefbomen

Doordat de vijver waarin werkgevers kunnen vissen naar nieuw personeel steeds kleiner wordt en er een krapte op de arbeidsmarkt is stellen we vast dat steeds vaker bedrijven beroep doen op taalondersteuning omdat de werknemers weinig tot zeer gebrekkig Nederlands kunnen. Dit geeft problemen op vlak van communicatie intern maar ook met klanten, het niet kunnen instellen van een GPS, documenten verkeerd invullen, ... We ondersteunen de bedrijven hier zo goed mogelijk in om hun personeel te helpen bij de basis van het Nederlands.

Daarnaast zullen we lokaal samenwerken om de ondervetegenwoordiging van de Marokkaanse en Turkse gemeenschap in de verhuissector een boost te geven. De mensen vinden, begeleiden, activeren zodat ze kunnen doorstromen naar onze sector of een sector binnen de cluster T&L. We willen dit aanpakken via multiculturele bewustwording en interculturele communicatie.

Als laatste uitdaging zullen we blijven inzetten om het thema diversiteit en inclusie op de agenda te plaatsen van bedrijven. Hen blijven bewustmaken, informeren, sensibiliseren en activeren om hiermee aan de slag te gaan. Het is geen gemakkelijk thema maar wel nodig om onder de aandacht te blijven houden. We werken hiervoor ook intersectoraal samen met de SERV adviseurs. Fiches en videotasers, infosessies, events, enz.... Voor onze sector met zeer vele KMO's is het niet eenvoudig om dit thema uit te werken. Onze taak als consulent is om via bedrijfsbezoeken dit thema aan te snijden.

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<b>Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht)</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	Het uitreiken van een diversiteit award aan 3 bedrijven in 2025. Bedrijven die inzetten op opleiding voor hun werknemers en inzetten op een divers personeelsbeleid.

## ACTIEPLAN

### Prioriteit 1 : Sectoraal inzetten op diversiteit en inclusie

<p><b>Actie 1:</b> Diversiteit en vergrijzingsproblematiek in de sector opvolgen en de bedrijven hierover op regelmatige tijdstippen informeren.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> 2x per jaar maakt de sector, op basis van de gegevens van het Sociaal Fonds Verhuizingen, een leeftijdsanalyse van het personeel dat op vaste basis in de sector werkzaam is. De resultaten worden voorgesteld aan de werkgevers tijdens de overlegmomenten van de BKV (Belgische Kamer der Verhuizers: beroepsorganisatie). Tegelijk worden werkgevers gemotiveerd om de instroom van jongeren in de sector te verhogen omdat deze diversificatie van het personeelsbestand noodzakelijk is om de toekomst van de ondernemingen te verzekeren. Tijdens deze overlegmomenten wordt tevens gepromoot dat instroom van jongeren, oudere werknemers de kans geven om hun kennis en ervaring door te geven als coach, wat de werkbaarheid van deze oudere werknemers zal verhogen. Promotie van de website: <a href="http://www.talentontwikkelaar.be">www.talentontwikkelaar.be</a>.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Sociaal Fonds Verhuizingen, BKV</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Het opvolgen van de in- en uitstroom in de sector aan de hand van de leeftijdsanalyse. Vanuit die analyse gaan we werkgevers informeren, sensibiliseren en motiveren voor een diversificatie van hun personeelsbestand. We doen dit in het kader van de vergrijzing van de sector. Concreet gebeurt dit door het aanreiken van tools aan bedrijven, door hen te stimuleren deel te nemen aan Webinars/events/infosessies dewelke we hen via mailings toesturen. Tijdens gesprekken met bedrijven gaan we ook dieper in over de veranderde demografie van de bevolking, spreken we over de arbeidskrachte en de mogelijkheden om te kijken naar alle talenten op de arbeidsmarkt. De verhuissector is een sector</p>

	met veel laaggeschoolden maar steeds meer leerlingen zijn dat niet meer. Bijgevolg verandert dit ook de instroom in de sector.
--	--

<p><b>Actie 2:</b> Ondersteuning van taalbeleid in ondernemingen.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> We gaan op maat van de bedrijven op zoek naar de juiste partners om hen te ondersteunen in het vormen van hun anderstalige werknemers en dit om de communicatie zowel intern als extern te bevorderen.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, I-diverso, Werkplekarchitecten, andere taalaanbieders</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Organisatie van taalondersteuning in bedrijven in samenwerking met taalaanbieders. Dit om een betere integratie op de werkvloer te bekomen. Communicatie met de werkgever, werknemers en klanten is belangrijk om zich te integreren op de werkvloer. Resultaatsverbintenis: per jaar 3 bedrijven ondersteunen met taalondersteuning.</p>

<p><b>Actie 3:</b> Uitreiking van een sectorale Diversiteit award.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Elke 2 jaar reikt de verhuissector haar sectorale diversiteit award uit. Deze award gaat naar het bedrijf dat proportioneel beschouwd de meeste opleidingsinspanningen heeft gerealiseerd en dat het sterkst ingezet heeft op het aanwerven van kansengroepen, met speciale aandacht voor jongeren. Vanuit de sector wensen we deze prestaties te belonen, en het bedrijf als voorbeeld te stellen voor de andere verhuisondernemingen. Zowel binnen als buiten de sector wordt deze wedstrijd in beeld gebracht.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven</p>
	<p><b>Resultaatsverbintenis(-sen):</b> Elke 2 jaar reikt Ambassador Verhuisoopleidingen de Diversiteitsaward uit. Deze award wordt uitgereikt aan de onderneming die het meest inzet op het sturen van werknemers naar de opleidingen en daarbij inzet op een divers personeelsbeleid. Welke procedure gaat hieraan vooraf? Bedrijven ontvangen op regelmatige basis (tweewekelijks) een mailing met het aanbod aan opleidingen die openstaan op onze website opleidingskalender. Daarnaast maken wij de werkgevers ook attent op de CAO permanente vorming en wijzen wij hen op de verplichting tot het laten volgen van opleiding van hun werknemers. Dit</p>

	<p>gebeurt via mailing maar evengoed via telefonische contacten en bedrijfsbezoeken of via de nieuwsbrief van het Sociaal Fonds Verhuizingen.</p> <p>Daarnaast (zie actie 1, 4 en 5) maken we werkgevers bewust van het voeren van een divers personeelsbeleid. Bedrijven zullen wij hierin begeleiden via bedrijfsbezoeken, telefonische contacten, mailings ..... Door het aanbieden van diversiteitsopleidingen, door aangepast job- en taalcoaching.</p> <p>Hoe nomineren we de bedrijven?</p> <p>Tijdens het eerste jaar van het addendum 2023-2025 (1/7/2023-30/6/2024) gaan we bedrijven stimuleren tot deelname aan de opleidingen en het voeren van een divers personeelsbeleid. De bedrijven worden tevens ingelicht over de Diversiteitsaward en hoe ze deze kunnen winnen. Belangrijk element is dat we bedrijven selecteren op basis van de aanwezigheid van hun werknemers aan de opleidingen. 6-maandelijks krijgen de bedrijven die deelnemen aan de opleidingen een overzicht met hun opleidingsinspanningen. Vanuit Ambassador Verhuisopleidingen kunnen we aan de hand van de deelnemerslijsten zien of bedrijven positieve acties ondernemen die leiden tot meer deelname van jongeren, allochtonen, .....</p> <p>Na het eerste jaar maken we een balans op van alle inspanningen die de bedrijven reeds leverden. Er wordt dan een update uitgestuurd met welke bedrijven reeds in aanmerking komen en welke nog een tandje kunnen bijsteken. Eind 2024 worden dan 5 bedrijven geselecteerd die voor de award in aanmerking komen. In juni 2025 worden dan 3 bedrijven beloont die de meeste inspanningen leverde op vlak van opleiding en het voeren van een diversiteitsbeleid. Bij de selectie zullen we rekening houden met de grootte van de bedrijven zodat ook de kleinere ondernemingen kans maken op de award.</p>
--	--

<p><b>Actie 4:</b> Bedrijven informeren, sensibiliseren en motiveren om een divers en inclusief beleid te voeren.</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> Informeren en sensibiliseren van de handleiding non-discriminatie tijdens prospecties aan bedrijven. Werkgevers motiveren om te kijken naar elk talent op de arbeidsmarkt en op alle mogelijkheden die er ter ondersteuning hiervan ingeschakeld kunnen worden op de werkvloer.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, I-diverso, andere organisaties die zich richten op diversiteit en inclusie.</p>
--	--

	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Via bedrijfsbezoeken, mailing, de website aanmoedigen om een zo divers mogelijk personeelsbestand te bekomen en de tips van de handleiding non-discriminatie te gebruiken, waarbij werkgevers zo ruim mogelijk moeten kijken naar alle talenten op de arbeidsmarkt. Promotie van de digitale werkscan inclusief ondernemen (I-diverso) bij bedrijven, promo van het e-book inclusief werven en selecteren (I-diverso) en de promo van de ediv-tool.</p>
--	---

<p><b>Actie 5:</b> Allochtonen uit de Marokkaanse en Turkse gemeenschap via multiculturele bewustwording en interculturele communicatie klaarstomen voor de Vlaamse arbeidsmarkt</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> lokale samenwerking</li> </ul>	<p><b>Omschrijving:</b> Uit het onderzoek dat Tempera voor ons uitvoerde ikv de nulmeting/alternatieve methode is naar voor gekomen dat we als sector goed scoren qua tewerkstelling van allochtonen, ouderen .... Anderzijds kwam ook uit het onderzoek dat de islamitische allochtonen sterk ondervertegenwoordigd zijn in de verhuissector, meer bepaald de Marokkaanse en Turkse gemeenschap. Wij vermoeden dat dit voorkomt uit interculturele communicatie, interculturele barrières.</p> <p>Vanuit dit oogpunt hebben we besloten om samen te gaan werken met Safe Space vzw in Antwerpen (lokale samenwerking). Zij zullen vindplaats gericht werken om mensen uit de Marokkaanse en Turkse gemeenschap te benaderen, te activeren en op te leiden en zo klaar te stomen voor de Vlaamse arbeidsmarkt (verhuissector). Mocht dit niet lukken naar de verhuissector dan kunnen we ze eventueel toeleiden naar de clustersectoren of andere sectoren. Via multiculturele bewustwording, interculturele communicatie allochtonen uit die gemeenschap tools aanreiken om zich beter te kunnen integreren op de Vlaamse werkvloer.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Safe space vzw en andere mogelijke partners die met hun nodige expertise deze actie kunnen ondersteunen.e</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Safe space zoekt vindplaats gericht naar allochtonen uit de Marokkaanse en Turkse gemeenschap en gaat hen begeleiden en activeren naar de Vlaamse arbeidsmarkt. De toeleiding naar de bedrijven, in eerste instantie naar de verhuissector gebeurt door Ambassador Verhuisopleidingen en eventueel intersectoraal indien er geen toeleiding kan gebeuren naar de verhuissector.</p>
---	---

<p><b>Actie 6:</b> Organiseren van jobcoaching bij ondernemingen in kader van non-discriminatie.</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> Het organiseren van jobcoaching in bedrijven die nood hebben aan extra informatie en aanpakken van discriminatie die ze ervaren op de werkvloer.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, Trace bvba (Houssein Boukhriss) of andere organisaties die op dit vlak gespecialiseerd zijn.</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Door het aanbieden van jobcoaching de verhoudingen tussen de arbeiders onderling en leidinggevendenden verbeteren door leren om te gaan met taalproblemen, cultuur verschillen,... Het aanmoedigen van interculturele communicatie staat hierbij centraal. Het aanbieden van jobcoaching wordt gepromoot via mailings, bedrijfsbezoeken, ... Ook op vraag van de bedrijven zelf organiseren we de jobcoaching.</p>

<p><b>Actie 7:</b> Sectoraal aanbod opleiding "Hoe omgaan met discriminerende klanten" voor werkgevers en leidinggevendenden.</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> De sector onderzoekt de mogelijkheid tot het geven van opleidingen en/of webinar diversiteit aan werkgevers met als thema : "Hoe omgaan met discriminerende klanten". Hiermee willen we werkgevers, leidinggevendenden via een opleiding/webinar leren hoe om te gaan met discriminatie door klanten, hoe discriminatie herkennen, tips &amp; tricks aanbieden, hoe diversiteitsbeleid voeren, hoe omgaan met conflicten...</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, externe opleidingsverstrekkers, externe organisaties</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Via opleiding/webinar werkgevers en leidinggevendenden bewust maken van non-discriminatie en hoe ermee om te gaan.</p>

## Prioriteit 2: Intersectoraal inzetten op diversiteit en inclusie

<p><b>Actie 8:</b> Communicatiecampagne "onderneem 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> In het addendum 2021-2022 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 de andere acties.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ondersteuningsfiches (leeftijd, gender en seksuele oriëntatie, armoedebewust HR beleid, migratieachtergrond, beperking, geletterdheid, ...)</li> <li>- videoteasers die discriminatie tegengaan</li> </ul>
---	---



	<p>- handleiding non-discriminatiecode - lesmateriaal dag van inclusie De campagne is gepland voor het najaar van 2024.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, LEVL, Handicap en arbeid, Netwerk tegen armoede, Cavaria, ....</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne "onderneem voor iedereen" aan de bedrijven uit de sector via de eigen kanalen waaronder facebook en LinkedIn maar ook via mailing, bedrijfsbezoeken, ....</p>
<p><b>Actie 9:</b> Organiseren van een evenement rond inclusie.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p><b>Omschrijving:</b> In oktober 2022 organiseerden we een intersectorale dag van inclusie. 150 werkgevers en HR-medewerkers kregen er handvaten mee om met inclusie aan te 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 week van de geletterdheid en campagne individueel maatwerk). We onderzoeken de mogelijkheid om aan te sluiten op het Nederlandse <a href="#">initiatief diversityday</a> 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, SERV, andere partners : Sterpunt Inclusief Ondernemen, Handicap en arbeid, Hands on Inclusion, Agentschap Integratie en Inburgering, VDAB, Ligo, Levl, Duoday GTB, Duo for a job, ....</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Minstens 1 bedrijf warm maken om deel te nemen aan deze actie. Dit gebeurt via telefonische contacten, bedrijfsbezoeken, mailings, website, sociale media, ....</p>
<p><b>Actie 10:</b> Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De SERV ontwikkelt samen met de sectoren en met externe partners zoals Unia en het Vlaams Mensenrechteninstituut een leidraad om sectorconsulenten te versterken in hun rol om het thema diversiteit en inclusie en non-discriminatie bespreekbaar te maken binnen ondernemingen.</p>

Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	De sector participeert aan een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en neemt deel aan intersectorale intervisiemomenten.
	<b>Betrokken partners:</b> Sectorfondsen, SERV, Unia, VMRI, Europa WSE projecten
	<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.

**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;

Namens de sociale partners van de sector Verhuisondernemingen, meubelbewaring en  
aanverwante activiteiten (PC 140.05),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Estelle PATAR,  
Voorzitter Sociaal Fonds Verhuizingen

De heer Bertil DURIEUX,  
Voorzitter Belgische Kamer der Verhuizers (BKV)

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Carine DIERCKX,  
Secretaris BTB-ABVV

De heer Simon DE GELDER,  
Secretaris ACV Transcom