

Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Zelfstandige kleinhandel (PC 201/202.01)

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 Zelfstandige kleinhandel,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Luc Ardies, (SF201; Unizo) / (SF 202.01; Buurtsuper.be);
- De heer Klaas Soens, Comeos;
- De heer Bruno Kuylen, Bestuurder Belgische Confederatie B.B.C.I. / Bakkers Vlaanderen;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- Mevrouw Kristel Van Damme, ACV Puls;
- De heer Jan De Weghe, ABVV BBTK;
- De heer Stijn Vandercruysse, ACLVB;

hierna "de sector" genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggend addendum diversiteit en inclusie bij het sectorconvenant 2023-2025 tijdens de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 een maximale toelage van **85.000,00 euro** uit te betalen aan **het Sociaal Fonds 201/202.01, Willebroekkaai 37 te 1000 Brussel (KBO-nr.: 0454 121 138; Bankrekeningnr.: BE 85 7330 5994 3606)** 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

Het bevolkingsaantal in Vlaanderen van mensen met een allochtone achtergrond neemt toe. De ondernemers dienen zich hiervan bewust te zijn, aangezien dit kan resulteren in een diversiteit van medewerkers en in nieuwe kansen qua instroom.

De arbeidsmarkt kent een grote krapte, wat ruim rekruteren noodzakelijk maakt. Ook binnen onze sector is dit niet anders. Kansengroepen kunnen hierdoor van extra arbeidsopportuniteiten genieten.

Onze ondernemingen hebben hierbij ondersteuning nodig, die we hen graag bieden.

Als sector wensen we onze werkgevers en werknemers te informeren, sensibiliseren en ondersteunen over non-discriminatie en inclusie, bij aanwerving en tijdens tewerkstelling. We wensen inclusie te bevorderen en discriminatie tegen te gaan.

Onze sector is laagdrempelig en verwelkomt iedereen. Dit is een enorme troef en tegelijkertijd een uitdaging, op vlak van diversiteit en inclusie. Kansengroepen (zoals bv. laaggeschoolden, personen met een migratieachtergrond, arbeidsgehandicapten, mensen met een neurodivergent brein...) kunnen, mits de juiste ingesteldheid en motivatie, starten op onze werkvloeren. Om van de doorgroeimogelijkheden gebruik te maken, is het belangrijk te investeren in opleiding (zowel informeel als on-the-job) en de leercultuur aan te wakkeren. De sectorale aanpak van levenslang leren, waarbij upskilling en reskilling centraal staan, sluit mooi aan bij een non-discriminatiebeleid. Op deze manier, ontstaan duurzame tewerkstellingen.

Zoals bovenvermeld zien we het als sector onze taak nog meer in te zetten op inclusieve aanwerving; personen met een migratieachtergrond bv. verdienen dezelfde kansen als een andere werknemer.

Ieder heeft recht op werk en zelfontplooiing.

Dit maken we concreet a.d.h.v. acties, het delen van best practices, bedrijfsbezoeken, communicatiecampagnes...

RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	Via 50 bedrijfsbezoeken krijgen we een beeld van wat er leeft binnen de sector op vlak van diversiteit en inclusie. De bekomen informatie gebruiken we bij de sensibilisatie van de sector. Uit deze bezoeken selecteren we met zorg 6 straffe en inspirerende verhalen, rond inclusieve werkvloeren (over verschillende discriminatiegronden heen). Deze delen we binnen de sector (magazine, social media, website...). Dit zal het reflectieproces bij onze ondernemingen stimuleren. Deze publicaties krijgen ook het logo " <i>Vlaanderen is Werk</i> ".

ACTIEPLAN

Prioriteit 1 : Sensibiliseren van de sector

Actie 1: Sensibilisering via praktijkgetuigenissen & best practices Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	Omschrijving: De werkvloeren bereiken we vandaag via: <ul style="list-style-type: none"> - Bedrijfsbezoeken - E-zine, sociale media en website - Magazine SuperMAG - Brieven (rond bepaalde thema's) Al deze contacten leveren verhalen, ervaringen en inspirerende contexten op. Over de volledige convenantperiode engageren we ons hierover sensibiliserend en respectvol te communiceren, ter
---	---

	<p>inspiratie van onze ondernemers en hun winkelvloeren.</p> <p>De sectorconsulenten engageren zich om tijdens bedrijfsbezoeken op een sensibiliserende manier te achterhalen wat er leeft, rond diversiteit en inclusie binnen de onderneming (o.a. samenstelling winkelpersoneel).</p> <p>Daarnaast wensen we inclusie wat open te trekken en eveneens te sensibiliseren rond <u>neurodiversiteit</u>. Dit biedt ons interessante pistes voor in de toekomst. In deze context hebben we het over bv. ADHD'ers, dyslectici, autisten, hoogbegaafden... die elk hun eigen <i>skill set</i> hebben en gebruiken. Mensen met een neurodivergent brein hebben dikwijls een resem competenties die beter ontwikkeld zijn dan mensen met een conventioneel denkpatroon.</p> <p>In functie van de opgedane indruk, is het onze taak de ondernemer op een nuchtere manier tips te geven, om de werkvloer inclusiever te maken. Het is van belang de voordelen van een inclusieve werkvloer steeds mee te delen.</p> <p>Concreet: Wat is een inclusieve onderneming en hoe inclusief is mijn onderneming? Hoe stel ik een inclusieve vacature op? Geef andere culturen ook een stem binnen het team.</p> <p>Dit doen we door tips mee te geven over objectieve en gestructureerde aanwervingsmethodes.</p> <p>Betrokken partners: PMO en ondernemingen</p> <p>Inspanningsverbintenis(-sen): Op basis van de bedrijfsbezoeken worden in de vakpers en media heel het jaar door inspirerende praktijkgetuigenissen & best practices gepubliceerd (met het logo "<i>Vlaanderen is Werk</i>") (minimum 3 publicaties per jaar). Onze ondernemers worden dikwijls geïnspireerd door voorbeelden van collega's, wat de gewenste aanzet tot actie kan zijn.</p>
--	---

<p>Actie 2: PMO-boekje ter ondersteuning van de werkgever</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>Omschrijving: Een PMO-boekje ontwerpen en verspreiden, gemaakt voor de werkgever, rond inclusie.</p> <p>Het boekje bevat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inspirerende quotes - Ruimte voor persoonlijke nota's - Wist-je-datjes
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Tips & tricks (rond inclusief aanwerven, management...) - Samenwerkingsmogelijkheden VDAB - ... <p>Het is een houvast naar waar de ondernemer terug kan grijpen, op momenten van twijfel. Ook hier: sensibiliseren, zonder met het vingertje te wijzen.</p> <p>Dit boekje wordt afgegeven door de consultants, tijdens de bedrijfsbezoeken.</p>
	<p>Betrokken partners: PMO en ondernemingen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Een PMO-boekje, rond het thema inclusie en non-discriminatie, ontwerpen en verspreiden, binnen onze ondernemingen.</p>

<p>Actie 3: Toeleiding van kansengroepen (o.a. migratieachtergrond) naar de sector, door opleidingsprojecten te organiseren.</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>Omschrijving:</p> <p>Onze sector werkt al jaren goed en constructief samen met VDAB, rond o.a. opleidingsprojecten (medewerker verkoop, assistent filiaalhouder) binnen de sector.</p> <p>Hieraan is steeds een stage gekoppeld. 35% van de deelnemers heeft een migratieachtergrond, waarvan 70% een vaste job heeft op het einde van het opleidingsproject.</p> <p>De cursist zoekt de stageplaats zelf. Het gebeurt dat VDAB, PMO of andere een stageplaats aanbrengen.</p> <p>Samen met VDAB, blijven we inzetten op de instroom van personen met een migratieachtergrond binnen deze opleidingen.</p> <p>We kijken ook toe dat de lerenden een goed onthaal bij onze ondernemingen krijgen.</p> <p>De opvolging van de stages en de zoektocht naar werk (tot 3 maanden na de opleiding), gebeurt door onze vaste partner ASAP Training & Event.</p> <p>Best practices worden in onze media (website, social media, magazine...) weergegeven. Op onze website is er eveneens een apart luik voor de werkzoekende. Het gebruik van de #werkplekvrij wordt binnen de sector ook naar voor geschoven.</p>
	<p>Betrokken partners: PMO, VDAB en ASAP Training & Event</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Promotie van het opleidingsaanbod bij kansengroepen (o.a. bij personen met een migratieachtergrond via onze website) en integratie bij onze ondernemingen opvolgen (van onthaal, tot</p>

	opvolging stage en zoektocht naar werk van de cursist) Dit i.s.m. VDAB en onze partner ASAP Training & Event.
--	---

<p>Actie 4: Zakboekje – Waarom witte raven niet bestaan:</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>Omschrijving: Het zakboekje biedt onze ondernemers inzicht in actuele thema's, rond HR- en opleidingsbeleid. Het principe is dat het gelezen kan worden in 20 minuten.</p> <p>Dit boekje focust zich op nieuwe vormen van aanwerven, waaronder bv. open mind hiring. Bij deze techniek ontmoet de werkgever de kandidaat-werknemer zonder voorkennis van persoonlijke informatie. Dit bevordert de inclusie.</p> <p>Daarnaast toont het boekje de voordelen van het investeren in opleiding (en zo je eigen witte raaf te creëren). Opleiden is het nieuwe rekruteren!</p> <p>Op elk theoretisch deel volgt een praktijkvoorbeeld, wat het concreet maakt voor de ondernemer.</p>
	<p>Betrokken partners : PMO en Lannoo</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Het uitwerken van een zakboekje dat tijdens de winkelbezoeken gratis wordt bezorgd aan de werkgevers. Het bevat oa. actuele informatie rond inclusief aanwerven en het belang van opleiding.</p>

Prioriteit 2 : Diversiteit en inclusie intersectoraal aanpakken

<p>Actie 1: De sector verbinden aan de intersectorale non-discriminatiecode.</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>Omschrijving: Onze werkvloeren zijn steeds meer divers. Vooroordelen en stereotypen zijn echter nog dikwijls van de partij. Onze sector sluit zich graag aan bij de handleiding rond non-discriminatie. Dit instrument kan onze ondernemingen een vorm van ondersteuning bieden, binnen dit thema. Het kan daarbovenop een houvast zijn bij het ontwikkelen van een bedrijfseigen non-discriminatiepolitiek. We zullen deze code eveneens op onze website ter beschikking stellen.</p>
	<p>Betrokken partners: PMO, SERV en 20 sectoren</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen): Aansluiten bij de intersectorale handleiding rond non-discriminatie en verspreiden op onze website.</p>

<p>Actie 2: Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>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, inclusie en non-discriminatie bespreekbaar te maken binnen ondernemingen.</p> <p>De sector participeert aan een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en neemt deel aan intersectorale intervisiemomenten.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>PMO, SERV, Unia, VMRI, Europa WSE projecten en andere sectorfondsen</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>De sector werkt mee aan de ontwikkeling van een gesprekskaart ter ondersteuning van de sectorconsulenten en maakt ruimte voor opleiding en begeleiding.</p>

<p>Actie 3: We organiseren een evenement rond inclusie.</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking</p>	<p>Omschrijving:</p> <p>In 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 campagne individueel maatwerk). We onderzoeken de mogelijkheid om aan te sluiten op het Nederlandse initiatief diversityday.</p> <p>In 2024 herhalen we de dag van inclusie, zoals georganiseerd in 2022, gekoppeld aan de Inclusieve Onderneming Award van Sterpunt Inclusief Ondernemen.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>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>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>Intersectoraal heel wat ondernemingen betrekken bij dit thema, door initiatieven rond diversiteit en inclusie te stimuleren. Voor de dag van inclusie willen</p>

	we toch een 5-tal ondernemingen uit de sector te mobiliseren.
--	---

Prioriteit 3 : Actieplan op basis van resultaten nulmeting

<p>Actie 1: Resultaten van de monitoringsoefening binnen de sector bespreken en de verworven inzichten koppelen aan een gepast actieplan.</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>Omschrijving:</p> <p>De resultaten van de risicoanalyse en nulmeting (deze kan gefinaliseerd verwacht worden in mei 2023) zullen met de sectorale sociale partners besproken worden. Deze resultaten zullen vertaald worden naar doelgerichte acties, die we voorstellen in een volwaardig actieplan.</p> <p>Bij de transparante rapportering van de resultaten, blijven de gecontacteerde ondernemingen anoniem. DWSE ontvangt van de sector een rapportering van de resultaten van de nulmeting en een aanzet tot actieplan.</p> <p>De begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie' stelt een gezamenlijke communicatiewerkwijze af, voor o.a. de publieke rapportering.</p> <p>Onze sector blijft trouw aan zichzelf, door de ondernemingen te informeren en te sensibiliseren. Wetten opleggen en met het vingertje wijzen zal niet in het actieplan voorkomen. In dialoog gaan en ervaringen delen echter wel.</p>
	<p>Betrokken partners:</p> <p>PMO, sociale partners, begeleidingsgroep 'monitoring discriminatie', Commerce Training en DWSE</p>
	<p>Inspanningsverbintenis(-sen):</p> <p>We zorgen voor een transparante rapportering over de methodiek en resultaten.</p> <p>We engageren ons om de acties uit te voeren en vervolgens het gefinaliseerd actieplan te bezorgen aan DWSE. Dit hopen we voor eind 2023 te kunnen realiseren.</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 Zelfstandige kleinhandel (PC 201/202.01),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Luc ARDIES,
SF201; Unizo / SF 202.01; Buurtsuper.be

De heer Klaas SOENS,
Comeos

De heer Bruno KUYLEN,
Bestuurder Belgische Confederatie B.B.C.I. / Bakkers Vlaanderen

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

Mevrouw Kristel VAN DAMME,
ACV Puls

De heer Jan DE WEGHE,
ABVV BBTk

De heer Stijn VANDERCRUYSSÉ,
ACLVB