

Addendum 'Non-discriminatie en inclusie 2021-2022' bij het sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Horeca

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 Horeca**,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Ludo Geurden, Voorzitter Horeca Vlaanderen;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Alain Detemmerman, Co-voorzitter ABVV Horval;
- De heer Frans Dirix, Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten;

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 voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **85.000,00 EUR** uit te betalen aan **Horeca Forma Vlaanderen, Anspachlaan 111/4 - 1000 Brussel** (ondernemingsnummer: **0861.436.610** - bankrekeningnummer: **BE04 3101 8021 0831**) ter financiering van acties ter bestrijding van discriminatie en bevordering van inclusie.

Artikel 2. De in deze overeenkomst opgenomen engagementen zijn inspanningsverbintenissen en resultaatsverbintenissen. 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 resultaatsverbintenissen die bij de acties worden vermeld: twintig percent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per actie is behaald. Als een verbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig percent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen uitbetaald;
- De storting van de subsidie wordt geregeld via het Ministerieel Besluit houdende toekenning van een projectsubsidie aan Horeca Forma Vlaanderen 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 Horecasector.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De horecasector 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 risico analyse, 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 stuurgroep '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 risicoanalyses 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 werkmiddelen 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


De horecasector heeft een lange traditie inzake diversiteit. Via de jaarlijkse diversiteitsanalyse van Guidea wordt de evolutie van de diversiteit in de sector gemonitord. Hierin zien we telkens dat de horecasector een zeer diverse sector is waar plaats is voor alle talenten. Dit blijkt ook uit de groepssectorfoto. Er is de voorbije jaren sterk ingezet op het ontwikkelen van instrumenten voor kansengroepen in de horeca. Naast een actieve promotie en de financiering van de opleidingen Nederlands op de Werkvloer, zijn beeldwoordenboeken Keuken en Housekeeping ontwikkeld voor anderstaligen in de sector. In 2020 is er werk gemaakt van een brochure “omgaan met leer -en gedragsstoornissen op het werk”. Er wordt nauw samengewerkt met het BUSO-onderwijs om ook voor hun duale leerlingen een mooie duale ervaring te bieden. Deze initiatieven moeten verder verspreid worden binnen de sector. Horeca Forma wil verder blijven inzetten op non-discriminatie en inclusie omdat alle talenten waardevol zijn om het personeelsprobleem in de sector te verkleinen. Ook wordt in 2021 de mogelijkheid verkend om mee onze schouders te zetten onder de intersectorale brochure om zo meer ondernemingen en werkvloeren te bereiken en bewust te maken over discriminatie en hoe dit te bestrijden.


Acties

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


 Actie 1: Sensibiliseren rond cultuursensitiviteit en intersectoraal opbouwen van expertise	
Omschrijving	Horeca Forma wil de lead nemen om een intersectoraal netwerk op te zetten omtrent cultuursensitiviteit. Dit kan gebeuren in samenwerking met de intersectoraal adviseur. De bedoeling is om expertise op te bouwen omtrent dit thema en eerst te focussen op een betere communicatie met de klanten. In een latere fase focussen we op een betere communicatie met de werknemers.
Timing	Communicatie met klanten: 2021: expertise-opbouw i.f.v. opstellen van een tool. 2022: meenemen van de tool in de opleidingen. Communicatie met medewerkers: 2022: expertise-opbouw communicatie met medewerkers i.f.v. opstellen van een tool en het (later) meenemen van deze tool in opleidingen.
Betrokken partners	Geïnteresseerde sectoren.
Resultaatsverbintenis	Horeca Forma zal in 2021 een product ontwikkelen dat inzichten kan bieden in de verschillende referentiekaders van klanten en handvaten kan aanbieden om gepast en klantvriendelijk te handelen. Dit product zal 2022 in onze opleidingen rond gastvriendelijkheid voor de sector verwerkt worden en meegenomen worden door de consultants naar bedrijven.

 Actie 2: Horeca Forma sensibiliseert bedrijven om leerwerkplekken open te stellen voor jongeren uit het BUSO-onderwijs	
Omschrijving	Horeca Forma werkt nauw samen met de BUSO-scholen voor de duale opleiding medewerker fastfood en keukenmedewerker. Ze informeert bedrijven omtrent deze doelgroep en opleidingen en stimuleert hen om BUSO-jongeren op te leiden. Hiervoor promoot Horeca Forma de eigen sectorale brochure omgaan met leer- en gedragsstoornissen op het werk.
Timing	Permanent.
Betrokken partners	Buso-scholen.
Resultaatsverbintenis	De sector engageert zich om samen met de scholen voor alle BUSO-jongeren een leerwerkplek te zoeken en de bedrijven te informeren. Bij elk erkenningsbezoek wordt een brochure leer- en gedragsstoornissen uitgedeeld. Verspreid over de twee jaren van het sectorconvenant gaat dit over minstens 150 brochures.

 Actie 3: Beeldwoordenboeken	
Omschrijving	Reeds enkele jaren stelt de sector (gratis) Beeldwoordenboeken ter beschikking van werkzoekenden in Horeca-opleidingen, OAO-leerlingen, werknemers en werkgevers in de sector. In 2021 en 2022 zullen deze beeldwoordenboeken gedigitaliseerd worden.
Timing	Permanent.
Betrokken partners	Werkvormm vzw.
Resultaatsverbintenis	De sector engageert zich 1000 beeldwoordenboeken gratis op vraag ter beschikking te stellen en dit actief te promoten binnen de bedrijfsbezoeken en waar nodig.

 Actie 4: Nederlands op de werkvloer	
Omschrijving	De (taal)diversiteit in de sector is een grote uitdaging. Daarom werkt Horeca Forma Vlaanderen samen met Kopa en Vokans om ondersteuning van Nederlands aan te bieden op de werkvloer.
Timing	Permanent.
Betrokken partners	Kopa en Vokans.
Inspanningsverbintenis	De sector engageert zich om jaarlijks minstens 100 NODW trajecten op te starten.

Uitvoering risicoanalyse als voorbereiding op de nulmeting


 Actie: Uitvoering van een risicoanalyse als aanloop naar de nulmeting	
Omschrijving	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). 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 expertenrapport. De sector zal hierin begeleid worden vanuit de begeleidingsgroep ‘monitoring discriminatie’.
Timing	Tweede helft 2021.
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 tem 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	Eerste helft 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 risicoanalyse resultaten 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 rapportering. De sector stemt een (gezamenlijke) communicatie-werkwijze af met de begeleidingsgroep.</p>
Timing	Tweede helft 2022.
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>In tijden van superdiversiteit komen medewerkers steeds vaker in contact met cliënten en collega's met diverse achtergronden. Dit maakt het niet altijd eenvoudig voor hen om in te spelen op de noden die daarmee gepaard gaan. Daarom trekt Horeca Forma een netwerk over dit thema samen met andere sectoren. Horeca Forma Vlaanderen wil een product ontwikkelen dat inzichten kan bieden in de verschillende referentiekaders van klanten en collega's en handvaten aanbieden om gepast en klantvriendelijk te handelen.</p> <p>Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseur non-discriminatie en inclusie.</p>
 Relancetoets	<p>Voor de uitbraak van de pandemie kampte de sector met een zeer groot personeelstekort. Vanuit de sector merkten we dat werkgevers zeer divers rekruteerden. De opleidingstrajecten gericht op anderstalige nieuwkomers en analfabeten haalden steeds goede uitstroomresultaten. In een bredere arbeidsmarkt, waar werkgevers meer selectiemogelijkheden hebben, zouden er mechanismen van (onbewuste) discriminatie kunnen spelen. Daarom zal Horeca Forma blijven inzetten op het organiseren van instapopleidingen voor werkzoekenden, het aanbieden van taalondersteuning en sensibilisering met betrekking tot cultuursensitiviteit.</p>
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<p>Met betrekking tot het thema cultuursensitiviteit zal moeten samengewerkt worden met andere sectoren, grotere bedrijven uit de horecasector en experts of academici. Zo zal er bijvoorbeeld naar de zorgsector gekeken worden.</p>
 Competentie- en loopbaangericht werken	<p>De afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen door het organiseren van Nederlands op de werkvloer en het aanbieden van beeldwoordenboeken.</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 Horeca,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Ludo GEURDEN,
Voorzitter Horeca Vlaanderen

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Alain DETEMMERMAN,
Co-voorzitter ABVV Horval

De heer Frans DIRIX,
Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten