

## Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector Horeca (PC 302)

---

**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 Horeca,**

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Matthias De Caluwe, gedelegeerd bestuurder Horeca Vlaanderen;
- De heer Ludo Geurden, voorzitter Horeca Vlaanderen;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

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

hierna "de sector" genoemd,

## WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

### Verbindtenissen 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 **Horeca Forma Vlaanderen, Anspachlaan 111/4 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0861.436.610 - bankrekeningnummer: BE04 3101 8021 0831)** voor de financiering van acties ter **versterking van de diversiteit en inclusie**.

**Artikel 2.** De in dit addendum diversiteit en inclusie opgenomen engagementen zijn inspanningsverbindtenissen en resultaatsverbindtenissen. 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 inspanningsverbindtenissen;
- 30% is de resultaatsfinanciering die wordt toegekend op basis van vooraf vastgelegde resultaatsverbindtenissen. Dertig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbindtenissen behaald zijn. Als een verbindtenis niet wordt behaald, wordt de dertig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbindtenissen uitbetaald. Als minder dan de helft van de resultaatsverbindtenissen 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.

### Verbindtenissen van de sector

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

## ANALYSE EN STRATEGIE

---

### 1. Diversiteit in de horeca

Uit de diversiteitsanalyse blijkt dat de horecasector werk en kansen biedt aan een diverse groep van mensen. Mannen en vrouwen zijn samen sterkhouders van de sector. Dit geldt ook voor jongere en oudere werknemers. Terwijl de horeca nog steeds aantrekkelijk blijft als startbaan, neemt – onder invloed van de vergrijzing – ook in de horecasector het aantal 55-plussers toe. Daarnaast behaalden veel werknemers nooit een diploma, zelfs niet van het middelbaar onderwijs. De horeca is een kleurrijke sector in de letterlijke zin van het woord: veel werknemers hebben een buitenlandse herkomst. In onderstaande analyse vind je de diversiteit van werknemers en instromers in de horeca naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau en (arbeids)handicap.

	Sector	Vlaams gemiddelde-aandeel werknemers	Bemerkingen
<b>1. Geslacht</b>			
Aandeel mannen	49,7%	51,5%	Groepssectorfoto/RSZ
Aandeel vrouwen	50,3%	48,5%	Groepssectorfoto/RSZ
<b>2. Leeftijd</b>			
Aandeel 50-plussers	26,6%	30,4%	Groepssectorfoto/RSZ
<b>3. Herkomst</b>			
% Belgische herkomst	52,2%	76,0%	Groepssectorfoto/KSZ
% buitenlandse herkomst	42,4%	19,3%	Groepssectorfoto/KSZ
% herkomst onbekend	5,0%	4,6%	Groepssectorfoto/KSZ
<b>Samenstelling van de groep 'buitenlandse herkomst', naar herkomst</b>			
Buurlanden	14,7%	20,7%	Groepssectorfoto/KSZ
Oost-Europa	8,8%	13,9%	Groepssectorfoto/KSZ
Rest Europa	22,5%	21,6%	Groepssectorfoto/KSZ
Turkije	5,8%	9,0%	Groepssectorfoto/KSZ
Maghreb	11,4%	14,1%	Groepssectorfoto/KSZ
Afrika	7,9%	8,1%	Groepssectorfoto/KSZ
Azië	25,4%	9,9%	Groepssectorfoto/KSZ
Amerika +Oceanië	3,5%	2,7%	Groepssectorfoto/KSZ
<b>4. Handicap</b>			
(proxy) Aandeel wns met VOP per 1000	8,5‰	7,1‰	Groepssectorfoto/RSZ-departement WSE

Bron: Tewerkstelling naar geslacht (%) (RSZ (bewerking Steunpunt Werk / Departement WSE)), leeftijd (%) (RSZ (bewerking Steunpunt Werk / Departement WSE)) en herkomst (%) (KSZ, Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming (bewerking Departement WSE)). Aandeel werknemers (per 1000) met VOP (RSZ, departement WSE (bewerking departement WSE)).

## 1.1 Geslacht

Beide geslachten vertegenwoordigen elk ongeveer de helft van het werknemersbestand in de horeca. Er zijn net wat meer vrouwen aan de slag, al is in de tijdreeks te zien dat het aandeel van de mannen doorheen de jaren stijgt. In vergelijking met het Vlaamse gemiddelde zijn er in de horeca verhoudingsgewijs iets meer vrouwen aan het werk.

Cijfers volgens NACE-code tonen dat er meer vrouwen dan mannen tewerkgesteld zijn in vier van de vijf grote subsectoren. Dat zijn in de hotels, overige logies, catering en drinkgelegenheden. De mannen zijn dan weer iets talrijker aan de slag in de subsector van de eetgelegenheden, de grootste subsector binnen de horeca.

## 1.2 Leeftijd

Het aandeel 50-plussers ligt in de horeca op 27 procent. Dit cijfer stijgt al enkele jaren, onder meer door de algemene vergrijzing op de arbeidsmarkt. Het cijfer ligt onder het gemiddelde en dit blijft voorlopig zo aangezien ook het Vlaamse gemiddelde de afgelopen jaren omhoog gaat. Het aandeel jongeren (niet in de tabel opgenomen) ligt daarentegen hoger in de horecasector dan gemiddeld. Dit aandeel is wel dalende en evolueert vrijwel omgekeerd evenredig met het aandeel 50-plussers.

Binnen de horecasector zijn jongeren procentueel vaker te vinden in de eet- en drinkgelegenheden. Het aandeel min 25-jarigen ligt er 2 tot 3 keer hoger dan in de subsectoren van de hotels, overige logies of catering. Bij de oudere werknemers valt vooral de subsector van de overige logies op. Het aandeel 55-plussers ligt er beduidend hoger dan in de rest van de horeca.

## 1.3 Herkomst

Het aandeel werknemers met een buitenlandse herkomst ligt op meer dan 42 procent in de horecasector. Dit aandeel stijgt doorheen de tijd. Het aandeel ligt ook ruim hoger dan het gemiddelde van alle sectoren samen. Vooral het aandeel werknemers met een Aziatische achtergrond valt op in de horecasector. Zij vertegenwoordigen een kwart van de werknemers met een buitenlandse herkomst.

Binnen de horecasector zijn er in de hotels en eetgelegenheden verhoudingsgewijs meer werknemers met een buitenlandse herkomst dan in de andere subsectoren. Dit komt voornamelijk door een groter aandeel werknemers met een herkomst van buiten Europa. In de subsector van de hotels heeft meer dan 1 op de 2 werknemers een buitenlandse herkomst. In de andere subsectoren is dit (nog) niet het geval.

## 1.4 Opleidingsniveau

Opleidingsniveau is niet opgenomen in de tabel. Cijfers hierover zijn te verkrijgen via de enquête naar arbeidskrachten (EAK) van Statbel. In de cijfers is te zien dat ongeveer een derde van de werknemers in de horecasector lager opgeleid is. Dit cijfer schommelt doorheen de jaren wat aangezien het verkregen wordt via een enquête, maar ligt wel telkens hoger dan het gemiddelde. Dit gemiddelde laat een geleidelijke daling zien en zit nu rond de 15 procent.

## 1.5 (Arbeids)handicap

Cijfers over arbeidshandicap zijn ook te verkrijgen via de EAK van Statbel. Echter doordat het een laag aandeel is verkregen via een enquête, moetvoorzichtig omgesprongen worden met de interpretatie. Het aandeel in de horecasector schommelt doorheen de jaren rond het gemiddelde van 8 tot 12 procent van de werknemers. De cijfers over het aandeel werknemers met een Vlaamse ondersteuningspremie is te lezen in het deel hieronder.

De VOP (Vlaamse Ondersteuningspremie) is een premie die de eventuele extra kosten en lagere productiviteit van een werknemer met een arbeidshandicap compenseert. Met 8,5 op 1.000 of 85 op 10.000 werknemers ligt het aandeel in de horeca iets hoger dan gemiddeld.

Een doelgroepvermindering is een RSZ-voordeel toegekend aan de werkgever om specifieke doelgroepen aan te werven of te behouden. Zowel het aandeel jongere als oudere werknemers met een doelgroepvermindering ligt in de horeca hoger dan gemiddeld. Dit is verrassend gezien het

aandeel oudere werknemers in de horeca lager ligt dan gemiddeld. Mogelijks duidt dit op een betere bekendheid van deze maatregel in de horeca in vergelijking met andere sectoren.

Tabel: Participatie in WSE maatregelen: Doelgroepvermindering en VOP

	Sector	Vlaams Gewest
<b>Doelgroepvermindering</b>		
% Jongeren	4,8%	2,1%
% Oudere werknemers	8,0%	6,7%
<b>VOP</b>		
% (Arbeids)handicap	8,5‰	7,1‰

Bron Aandeel werknemers met een Vlaamse doelgroepvermindering of VOP (RSZ (bewerking Steunpunt Werk / Departement WSE. Aandeel werknemers in sector met doelgroepvermindering, onderverdeeld naar ouderen (>55) en jongeren[1]. Aandeel werknemers (per 1000) met VOP (RSZ, departement WSE (bewerking departement WSE)).

[1] In 2020 werd het doelgroepenbeleid hervormd. De doelgroepvermindering voor middengeschoolde jongeren werd afgeschaft, en de minimumleeftijd voor de doelgroepverminderingen voor oudere werknemers werd verhoogd van 55 naar 58 jaar.

## 1.6 Instroom

Onderstaande tabel toont het aandeel van personen met een bepaald achtergrondkenmerk in het totaal van aanwervingen (instroom) van niet-werkende werkzoekenden. De tabel vergelijkt de horecasector met het Vlaamse gemiddelde van alle sectoren.

In de horecasector stromen meer kortgeschoolde niet-werkende werkzoekenden in dan gemiddeld alsook niet-werkende werkzoekenden met een migratie-achtergrond. Wat betreft arbeidshandicap ligt het percentage van de horeca dan weer onder het gemiddelde, terwijl het aandeel 55-plussers in de instroom weinig verschilt.

Voor geslacht zijn er geen gegevens beschikbaar in deze tabel maar in eerder verkregen data is te zien dat het aandeel vrouwen in de instroom richting horeca net iets hoger ligt dan gemiddeld. Hetzelfde geldt voor jongeren (min 25-jarigen) waar er een iets hogere instroom in de horeca is dan gemiddeld.

Tabel: Instroom: Administratieve bronnen over *aanwervingen van NWWZ*

	horecasector	Vlaams gemiddelde	Bemerkingen
<b>Geslacht</b>			
% aanwervingen mannen			n.b.
% aanwervingen vrouwen			n.b.
<b>Leeftijd</b>			
% aanwervingen 55-plussers	6,2%	6,3%	Groepssectorfoto / VDAB
<b>Herkomst</b>			
% aanwervingen migratie-achtergrond	29,0%	23,6%	Groepssectorfoto / VDAB

Handicap			
% aanwervingen arbeidshandicap	5,2%	6,7%	Groepssectorfoto / VDAB
Studieniveau			
kortgeschoold	42,4%	34,2%	Groepssectorfoto / VDAB

Bron VDAB (bewerking Departement WSE) (Vlaams Gewest, 2019)

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

	Resultaatsverbintenissen 2023-2025
<b>Resultaatsverbintenis 1</b> (=verplicht) Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	In 2022 werden de beeldwoordenboeken grondig vernieuwd. Onder andere het Oekraïens werd als taal toegevoegd.  De sector engageert zich 1000 beeldwoordenboeken gratis op vraag ter beschikking te stellen en dit actief te promoten binnen de bedrijfsbezoeken en waar nodig.

## ACTIEPLAN

### Prioriteit 1: ondersteunde middelen

<p><b>Actie 1:</b> Horeca Forma sensibiliseert bedrijven om leerwerkplekken open te stellen voor jongeren uit het BUSO-onderwijs</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> 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 op BUSO-jongeren op te leiden. Hiervoor promoot Horeca Forma de eigen sectorale brochure omgaan met leer -en gedragsstoornissen op het werk.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> 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.</p>
<p><b>Actie 2:</b> Beeldwoordenboeken en de app FACT</p>	<p><b>Omschrijving:</b> Reeds enkele jaren stelt de sector (gratis) Beeldwoordenboeken ter beschikking van</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>werkzoekenden in Horeca-opleidingen, OAO-leerlingen, werknemers en werkgevers in de sector. Vanaf dit jaar zal Horeca Forma ook actief de app FACT promoten.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector engageert zich 1000 beeldwoordenboeken gratis op vraag ter beschikking te stellen en dit actief te promoten binnen de bedrijfsbezoeken en waar nodig.</p>

<p><b>Actie 3: NODW</b></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 (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.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> KOPA en VOKANS</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector engageert zich om jaarlijks minstens 100 NODW trajecten op te starten</p>

<p><b>Actie 4:</b> Communicatiecampagne: 'ondernemen 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 – 2023 werden intersectoraal heel wat tools ontwikkeld. Tijdens deze addendumperiode 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 discriminatie tegengaan</li> <li>- Handleiding non-discriminatiecode</li> <li>- Lesmateriaal dag van inclusie</li> </ul> <p>Timing te bepalen door de sector en de partners</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b> Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, Levl, Handicap en arbeid, netwerk tegen armoede, cavarria,</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'ondernemen voor iedereen' via de eigen kanalen.</p>

<p><b>Actie 5:</b> We organiseren een evenement rond inclusie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing):</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 de slag</p>

<p>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>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 03 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 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>Timing: 3/10/2023 en 01/10/2024</p> <p><b>Betrokken partners:</b> 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> Streefcijfer aantal betrokken ondernemingen.</p>
---	---

<p><b>Actie 6:</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</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 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. De sector participeert aan een opleidingsmoment voor sectorconsulenten om hiermee aan de slag te gaan en neemt deel aan intersectorale intervisiemomenten.</p> <p>Timing in overleg met de sectoren</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Unia, VMRI, Europa WSE projecten, andere sectorfondsen</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 7:</b> De sector deelt de ervaringen over de projecten van het addendum met medesectoren</p>	<p><b>Omschrijving:</b> De sector deelt ervaringen over de acties in het kader van het addendum met andere sectoren in het intersectoraal netwerk.</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	De sector blijft doorheen de looptijd van het addendum de intersectorale samenwerkingsmogelijkheden verkennen. Timing te bepalen door de sector.
	<b>Betrokken partners:</b> SERV – intersectorale adviseur
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector deelt best practices uit het addendum met andere sectoren op de intersectoraal netwerkmomenten.

<b>Actie 8:</b> Actieplan op basis resultaten nulmeting  Duid aan (indien van toepassing): Dit is een <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<b>Omschrijving:</b> Horeca Forma zal op basis van de resultaten van de nulmeting een actieplan opstellen om verder te werken aan inclusie in de sector en dit aan DWSE bezorgen. Dit actieplan zal nadien uitgevoerd worden in de sector. Timing: voorjaar 2024
	<b>Betrokken partners:</b> Sociale partners
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Horeca Forma bezorgt het actieplan aan DWSE en voert erna de acties uit.

**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 Horeca (PC 302),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Matthias DE CALUWE,  
Gedelegeerd bestuurder Horeca Vlaanderen

De heer Ludo GEURDEN,  
Voorzitter Horeca Vlaanderen

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Alain DETEMMERMAN,  
Co-voorzitter ABVV Horval

De heer Kris VANAUTGAERDEN,  
Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten