

## Addendum diversiteit en inclusie bij het Sectorconvenant 2023-2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren (PsC 322.01)

---

**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 voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren,**

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- Mevrouw Ann Cattelain, Algemeen directeur Federgon;
- De heer Karel De Groeve, 'Vlaams Platform DCO vzw';

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Issam Benali, Federaal secretaris ABVV;
- De heer Kris Vanautgaerden, nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten;
- De heer Tommy Jonckheere, Nationaal Sectoraal verantwoordelijke 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 Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Vorming voor de Erkende Ondernemingen die Buurtwerk- of diensten leveren, Havenlaan 86C bus 302 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0812.078.456 - bankrekeningnummer: BE18 3630 4873 5365)** 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

---

Analyse:

De analyse blijft dezelfde als voor het sectorconvenant, enkel zal binnen het Addendum Diversiteit en inclusie de nadruk liggen op andere thema's.

Binnen de sector blijft een opmerkelijk hoog percentage vrouwen van 97,2% werkzaam. Wat betreft de leeftijdsverdeling van werknemers, is 38% tussen de leeftijd van 41 en 54 jaar oud, terwijl slechts 5% jonger is dan 25 jaar oud. Daarnaast maakt 10% van de werknemers deel uit van de leeftijdsgroep tussen 26 en 30 jaar oud, 27% tussen 31 en 40 jaar oud en 19% van de werknemers is 55 jaar of ouder.

Als we kijken naar de nationaliteit van de werknemers, zien we dat 42% van Belgische nationaliteit is, terwijl 34% van de EU-landen komt. De overige 23% komt uit landen buiten de EU.

Doelgroepvermindering is een belangrijk thema in de sector, met speciale aandacht voor jonge laaggeschoolde werknemers en oudere werknemers. De doelgroepvermindering toegekend voor jongeren met een lage opleiding is momenteel slechts 1%, wat betekent dat er ruimte is om deze groep verder te ondersteunen en te ontwikkelen. De doelgroepvermindering toegekend voor oudere werknemers is hoger, namelijk 11%, wat aangeeft dat de sector zich inspant om deze groep werknemers te behouden en te ondersteunen.

Onze sector blijft dus garant staan voor een diverse personeelsbezetting en kansen op de arbeidsmarkt. We willen dan ook blijvend een voorbeeld zijn naar andere sectoren door ervoor te zorgen dat iedereen zijn/haar kansen krijgt op de arbeidsmarkt.

Deze huidige situatie is voor de sector geen eindpunt en ondanks bemoedigende resultaten willen we als sector blijvende inspanningen leveren om bedrijven, omkaderend personeel, huishoudhulpen en klanten te sensibiliseren, informeren en opleiden inzake non-discriminatie en diversiteit.

Strategie:

Om diversiteit en non-discriminatie als thema aan te pakken, hebben we een strategie opgesteld met 4 belangrijke speerpunten.

Het eerste speerpunt is innovatie in de sector via projectwerking. Dit houdt in dat we nieuwe tools, nieuwe vormen van sociale werkplaatsen, nieuwe opleidingen en nieuwe opleidingsvormen gaan ontwikkelen om de diversiteit in de sector te vergroten en discriminatie tegen te gaan.

Het tweede speerpunt is communicatie. We willen verschillende communicatievormen gebruiken om alle betrokken partijen te bereiken, zoals werknemers, werkzoekenden, bedrijven, partners en andere belanghebbenden. Op die manier kunnen we de bewustwording van diversiteit en non-discriminatie vergroten.

Het derde speerpunt is een focus op bedrijfsbezoeken en partnerschappen. Door fysieke of digitale bezoeken aan bedrijven en partners kunnen we hun best practices voor diversiteit en non-discriminatie identificeren en delen. Zo kunnen we van elkaar leren en samenwerken om de diversiteit in de sector te vergroten.

Het vierde en laatste speerpunt is intersectorale samenwerking. We willen samenwerken met andere sectoren en organisaties om kennis en expertise op het gebied van diversiteit en non-discriminatie te delen. Op die manier kunnen we een breder draagvlak creëren en gezamenlijk de strijd tegen discriminatie en ongelijkheid aangaan.

Dit laatste speerpunt zal ook het zwaartepunt vormen van dit addendum met het meest aantal acties. De reden hiervoor is het transversale karakter van die thema. Dit belangt de hele maatschappij aan, één sector alleen kan hier niet de bakens verzetten, maar allemaal samen, inclusief de overheid, dienen we dit thema aan te pakken.

## RESULTAATSVERBINTENISSEN

Resultaatsverbintenissen 2023-2025	
<b>Resultaatsverbintenis 1 (=verplicht)</b> Bereiken van werkvloeren (en werknemers op die werkvloeren)	Bezoeken aan bedrijven: 40 per VTE sectorconsulent per jaar waarbij relevante thema's aan bod zullen komen zoals stimuleren van deelname aan workshops rond-non discriminatie, het gebruik van de non-discriminatie gids, het aanwerven van allochtone HHH of anderstaligen.

## ACTIEPLAN

### Prioriteit 1: Innovatie

<b>Actie 1:</b> Uitdragen van nieuwe tools  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> De ontwikkelde tool tegen grensoverschrijdend gedrag bestaat uit drie thema's: discriminatie, agressie en pesterijen. Om deze aanpak over de hele sector te kunnen uitdragen, zullen we ons richten op alle betrokken partijen, dus niet alleen op werknemers, maar ook op dienstenchequebedrijven en klanten. We willen een cultuur creëren waarin geen enkele vorm van grensoverschrijdend gedrag wordt getolereerd en waarbij de verantwoordelijkheid hiervoor bij alle betrokken partijen ligt. We zullen de tool inzetten om bewustzijn te creëren en informatie te verstrekken over wat discriminatie, agressie en pesterijen inhouden en hoe deze vormen van grensoverschrijdend gedrag voorkomen kunnen worden. We zullen ook handvatten aanreiken om te reageren op situaties waarin deze vormen van grensoverschrijdend gedrag toch plaatsvinden. Door deze aanpak willen we bijdragen aan een veilige en respectvolle werkomgeving voor iedereen in onze sector, waarin iedereen zich kan ontwikkelen en zijn of haar werkzaamheden met plezier kan uitvoeren.
	<b>Betrokken partners:</b> Bedrijven, sociale partners, extern communicatiebureau
	<b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Verdelen van de GOG toolbox, via digitale weg.

<p><b>Actie 2: Vorming en infomomenten</b></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></p> <p>In de dienstenchequesector gaan we vormingsmomenten organiseren voor ons omkaderend personeel.</p> <p>We willen hen de kans geven om bij te blijven inzake diversiteit en non-discriminatie. Dit is een belangrijk thema in onze sector en we vinden het van groot belang dat ons omkaderend personeel hier goed van op de hoogte is. We willen hen ondersteunen in het ontwikkelen van hun kennis en vaardigheden op dit gebied, zodat zij onze klanten nog beter van dienst kunnen zijn en bijdragen aan een veilige en respectvolle werkomgeving voor iedereen.</p> <p>Hierbij willen we ons richten op verschillende thema's die nog bepaald moeten worden. We willen graag samenwerken met verschillende partners, zoals VDAB, Agentschap Integratie en Inburgering, basiseducatie en andere derden om de vorming zo goed mogelijk vorm te geven.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> VDAB, Agentschap Integratie en Inburgering, CBE'sen - LIGO, andere derden</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Realiseren van vorming/infosessies voor omkaderend personeel</p>
--	--

<p><b>Actie 3: Nulmeting Mycadis</b></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></p> <p>Op basis van het rapport van Dhr. Stijn Baert, Dhr. Pieter Paul Verhaeghe en Mevr. Miet Lamberts zal de sector analyseren of de gebruikte methodiek door Mycadis in aanmerking komt als uitgangspunt. De sociale partners zullen in de komende periode dan ook beslissen of op basis van het rapport een actieplan en/of vervolgmeting kan worden gecreëerd.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Creëren actieplan tegen voorjaar 2024 en/of vervolgmeting. Het actieplan wordt ingediend bij DWSE en zal worden uitgevoerd.</p>
--	--

## Prioriteit 2: Communicatie

<p><b>Actie 1: Campagne</b></p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <p><input type="checkbox"/> nieuwe actie</p>	<p><b>Omschrijving:</b></p> <p>In vorig addendum hadden we voor het eerst een communicatiecampagne gericht naar de klant voorzien. Met de ervaring van toen kunnen we besluiten dat we moeten blijven inzetten op dergelijke communicatie en gaan we dan ook</p>
--	--

<input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p>gedurende de looptijd van dit nieuwe addendum terug een dergelijke campagne realiseren.</p> <p>De vorm en tijdstip dienen nog afgesproken te worden met de sociale partners en het externe bureau. De focus zal sowieso liggen op social media aangezien dit de meest kosten efficiënte en ook meest effectieve manier is van communiceren.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners, externe communicatiebureau</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Realiseren van een social media campagne.</p>
--	---

<p><b>Actie 2:</b> Algemene communicatie</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input checked="" type="checkbox"/> nieuwe actie <input checked="" type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p><b>Omschrijving:</b> Naast de specifieke campagne blijven we via bezoeken, nieuwsbrieven en social media onze bedrijven sensibiliseren en ondersteunen inzake dit thema.</p> <p>Zaken die hierin meegenomen worden zijn oa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorale Non-discriminatie Charter en de clause.</li> <li>• Online Non-discriminatie gids</li> <li>• Intersectorale “Handleiding non-discriminatie”</li> <li>• GOG tool</li> <li>• Social media campagne klanten</li> <li>• Eventuele intersectorale initiatieven</li> <li>• Samenwerking met de Werkplekarchitecten</li> </ul> <p><b>Betrokken partners:</b> Sociale partners, sectoren, opleiders, bedrijven , de werkplekarchitecten.</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Communicatie voorzien naar de bedrijven onder de vorm van bedrijfsbezoeken en digitale communicatie.</p>
--	--

**Prioriteit 3: bedrijfsbezoeken**

<p><b>Actie 1:</b> Bedrijfsbezoeken</p> <p>Duid aan (indien van toepassing): Dit is een</p> <input type="checkbox"/> nieuwe actie <input type="checkbox"/> intersectorale samenwerking <input type="checkbox"/> lokale samenwerking	<p><b>Omschrijving:</b> De verschillende sectorconsulenten zullen gedurende de hele periode tal van bedrijven bezoeken om hen de nodige informatie inzake het thema diversiteit en inclusie te verschaffen. Omgekeerd kunnen zij op deze manier ook goede praktijken verzamelen om die dan later sectoraal te implementeren.</p> <p><b>Betrokken partners:</b> Bedrijven</p> <p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> Bezoeken aan bedrijven 40 per VTE per jaar waarbij relevante thema’s aan bod zullen komen zoals stimuleren van deelname aan workshops rond non-</p>
---	--

	discriminatie, het gebruik van de non discriminatie gids, het aanwerven van allochtone HHH of anderstaligen.
--	--

#### Prioriteit 4: intersectorale samenwerking

<p><b>Actie 1:</b> Onderneem voor iedereen</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></p> <p>In het addendum 2021 – 2023 werden intersectoraal heel wat tools ontwikkeld. Tijdens deze addendumperiode wensen we een communicatie-campagne 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><b>Betrokken partners:</b></p> <p>Communicatiebureau, SERV, sectorfondsen, VDAB (werkgeverspagina), sociale partners, Levl, Handicap en arbeid, netwerk tegen armoede, cavaria,</p>
	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b></p> <p>De sector ondersteunt de verspreiding van de campagne 'onderneemvooriedereen' via de eigen kanalen.</p>

<p><b>Actie 2:</b> Charter rond inclusief ondernemen</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>We onderzoeken de mogelijkheid om ondernemingen aan te zetten tot acties op de werkvloer met behulp van een charter inclusief ondernemen. We bekijken of we van organisaties die het charter ondertekenen het engagement kunnen vragen om (onder begeleiding van externe partners) een aantal inclusie-acties uit te rollen in de organisatie na het invullen van een inclusiescan en op basis van de resultaten die hieruit voortvloeien. We houden via een enquête bij de deelnemende ondernemingen vinger aan de pols over de vorderingen.</p> <p>Hier willen we de bemerking maken vanuit de sector dat we reeds een eigen charter hebben en dat we dus dienen te evalueren of dit voor de dienstenchequesector een meerwaarde kan zijn.</p>
	<p><b>Betrokken partners:</b></p> <p>ESF 500, werkplekarchitecten, COM DIV, Stichting Innovatie en Arbeid</p>

	<p><b>Inspanningsverbintenis(-sen):</b> De sector onderzoekt de mogelijkheid om een charter rond inclusief ondernemen te promoten en uit te dragen naar ondernemingen.</p>
--	--

<p><b>Actie 3: Dag van de Inclusie</b></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> 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 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. 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> 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> De organisatie van een dag van de inclusie ism de andere sectoren aangesloten bij de intersectorale samenwerking.</p>

<p><b>Actie 4: Ontwikkeling leidraad gesprek inzake diversiteit en inclusie op de werkvloer en opleiding voor consulenten</b></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><b>Betrokken partners:</b> Unia, VMRI, Europa WSE projecten, andere sectorfondsen</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.
--	---

**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 voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of diensten leveren (Psc 322.01),

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

Mevrouw Ann CATTELAIN,  
Algemeen directeur Federgon

De heer Karel DE GROEVE,  
'Vlaams Platform DCO vzw'

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Issam BENALI,  
Federaal secretaris ABVV

De heer Kris VANAUTGAERDEN,  
Nationaal secretaris ACV Voeding en Diensten

De heer Tommy JONCKHEERE,  
Nationaal Sectoraal verantwoordelijke ACLVB