

PERSBERICHT

Werknemers, bedrijven en werkgeversfederaties bespreken de weg voorwaarts om etnische diversiteit en inclusie op de werkplek te bevorderen

Brussel, 16 maart 2022 - Vandaag kwamen werknemers, vertegenwoordigers van Belgische bedrijven en werkgeversfederaties die deelnemen aan het project [Business Uniting Talents \(BUT\) 2030](#) – geïnitieerd door het Prins Filipfonds met de steun van de Koning Boudewijnstichting en CSR Europe – samen voor het **rondetafelgesprek "Bevordering van bedrijfsacties inzake etnische diversiteit" in aanwezigheid van Zijne Majesteit de Koning**. Het evenement vond plaats van 9:30 tot 10:45 CET in het Koninklijk Paleis te Brussel.

De voortdurende belangstelling en betrokkenheid van de Koning bij het project - door onder meer ontmoetingen met bedrijven - is een belangrijke drijfveer geweest voor de vooruitgang van BUT2030.

Tijdens dit evenement, deelden de aanwezigen hun ervaringen ter bevordering van etnische diversiteit op de arbeidsmarkt. Ook de volgende stappen werden besproken, waaronder de **slutelrol die werkgeversfederaties zullen spelen in het aanmoedigen van bedrijven voor praktische actie ter bevordering van etnische gelijkheid**. Dit werd uitgedrukt in de bijgevoegde Way Forward verklaring.

Woordvoerders van de BUT2030 Employee Resource Group stelden hun aanbevelingen om etnische diversiteit en inclusie op de werkplek te bevorderen voor aan de CEO's van **AXA Belgium, Janssen Pharmaceutica, Engie Belgium, Haven van Antwerpen, Telenet, L'Oréal Benelux, Solvay, AGC Glass Europe** en vertegenwoordigers van **Federgon, Comeos, Febelfin, Agoria, VBO, Unisoc, Unia, Essenscia, VOKA en UWE**.

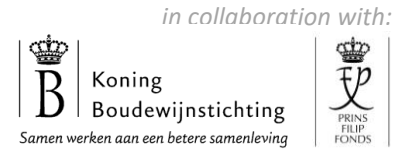
De persoonlijke betrokkenheid van de Koning om dit rondetafelgesprek op hoog niveau te organiseren, toont de sociale en economische relevantie aan van BUT2030. Het getuigt van een sterke wens om concreet op te treden om het nationale arbeidstekort aan te pakken door culturele inclusie te bevorderen.

Ilham Kadri, CEO Solvay N.V., zei:

Als we echt het verschil willen maken, moeten we etnische diversiteit en inclusie met eenzelfde sense of urgency behandelen als de klimaatverandering. De verandering van cultuur vereist een sterke samenwerking met andere bedrijven, NGO's, verenigingen en onze eigen werknemers. Laten we de handen in mekaar slaan om dit mogelijk te maken.

Stefan Crets, uitvoerend directeur van CSR Europe, zei:

Het bevorderen van etnische diversiteit is onze gemeenschappelijke uitdaging: het is goed voor bedrijven om de pool van talenten waartoe ze toegang hebben te vergroten, en het is goed voor onze samenleving om te gedijen op een gezamenlijke en inclusieve sociale en economische ontwikkeling.



BUT2030 biedt bedrijven een uniek kader en methodologie om het beheer van diversiteit te verbeteren en een actiegericht kader om met hun werknemers en belanghebbenden in contact te komen.

Monica De Jonghe, directeur-generaal bij VBO FEB, zei:

Het VBO en zijn lidfederaties spelen een belangrijke rol bij de bewustmaking van werkgevers over het belang van diversiteit en inclusie (D&I). Elke sector staat voor andere uitdagingen en dus kunnen de professionals binnen elke sector zelf het best inschatten welke stappen nodig zijn om D&I te promoten en verbeteren. Het VBO wil die good practices verder verspreiden en alle sectoren aanmoedigen om aan hun D&I te werken.

Over Business Uniting Talents 2030

BUT2030 heeft tot doel ongelijkheden bij de toegang tot werkgelegenheid te verminderen en inclusieve bedrijfsmodellen te creëren door een praktische managementaanpak voor bedrijven te ontwikkelen. Dit pilootproject werd opgestart door het **Prins Filipfonds** met de steun van de **Koning Boudewijnstichting** en **CSR Europe** tussen oktober 2020 en maart 2022. Dit project ligt in lijn met het "[Actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027](#)" van de Europese Commissie.

Mediacontact : [Emanuela Pisanó](#), CSR Europe Project Manager

Werkgeversfederaties Way Forward voor Etnische D&I

Terwijl de Belgische markt een zorgwekkend tekort aan arbeidskrachten kent, verkleint de kloof tussen EU- en niet-EU-burgers op het gebied van toegang tot werk niet. Tegelijkertijd wordt onze samenleving steeds diverser, waardoor ondernemingen nieuwe talenten moeten aanwerven om deze transformatie het hoofd te bieden.

Samen willen we het belang erkennen van etnische diversiteit en culturele inclusie (D&I), om een gestructureerde en duurzame verandering te ondersteunen die de ondernemingen van morgen vormgeeft.

Om deze uitdagingen efficiënt aan te pakken, gelijke behandeling te promoten en kansen onder onze leden te bevorderen, verbinden wij ons tot:

1. Verhogen van de bewustmaking van het belang van etnische D&I voor de groei van ondernemingen

Door blijvend onderzoek te doen naar nieuwste trends en de bevindingen van belanghebbenden te analyseren, promoten we de economische en sociale waarde van etnisch diverse werkplekken en de voordelen die inclusie kan opleveren voor de arbeidsmarkt en de lokale gemeenschap.

2. Etnische D&I integreren in het jaarlijkse werkprogramma

Namens de ondergetekende werkgeversfederaties verbinden we ons ertoe etnische D&I actief te integreren in onze jaarlijkse kernstrategie en een rolmodel te worden voor onze leden. Meer specifiek zullen we sectoren en ondernemingen verder aanmoedigen om een gestructureerde agenda over dit onderwerp op te stellen door betrouwbare informatie te verstrekken en concrete actie aan te sporen. Dit kunnen activiteiten omvatten zoals de organisatie van gerelateerde webinars of vergaderingen, het delen van goede praktijken, het schrijven van nieuwsbrieven en artikelen of het betrekken van belanghebbenden.

3. Contact maken met de buitenwereld en de daad bij het woord voegen

Namens de ondergetekende werkgeversfederaties verbinden we ons ertoe het engagement met externe actoren in de hele samenleving te bevorderen en de bereidheid van onze leden om een verandering door te voeren te promoten. Nadat we een diepgaand inzicht zullen verkrijgen over de problemen waarmee lokale gemeenschappen worden geconfronteerd, zullen we deze aan ons netwerk rapporteren en praktische, duurzame oplossingen voorstellen.

4. Ambassadeur worden van deze verandering, zowel intern als extern

We willen een hoofdrol spelen in deze noodzakelijke transformatie van de nationale arbeidsmarkt. We zijn bereid om ambassadeurs van etnische diversiteit te worden en inclusie te promoten buiten onze ondernemingsnetwerken en in de bredere Belgische samenleving. We zullen ons engageren door goede praktijken en ervaringen met culturele inclusie te delen op externe online en offline evenementen, en een symboolfunctie vervullen op het gebied van non-discriminatie en solidariteit in onze betrokkenheid met externe belanghebbenden.

*Dit document verwijst naar *diversiteit* in termen van etniciteit en beschouwt *inclusie* als alle praktijken en beleidsmaatregelen die zijn vastgesteld om gelijke toegang tot kansen en middelen te bieden aan mensen afkomstig uit culturele en etnische minderheden, die anders zouden worden uitgesloten of gemarginaliseerd.