**philippe muyters**

vlaams minister van financiën, begroting, werk, ruimtelijke ordening en sport

**antwoord**

op vraag nr. 284 van 10 februari 2011

van **matthias diependaele**

1. Of er een actief diversiteitsbeleid gevoerd wordt in de Vlaamse havens is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van de betreffende havenbedrijven zelf. Via het Vlaams impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD) wordt dergelijk beleid gestimuleerd en ondersteund. Diverse havenbedrijven hebben gebruik gemaakt van die gelegenheid. Zo heeft het Antwerps Havenbedrijf in 2009 een diversiteitplan opgestart waarbij gemikt wordt op de instroom van 6 mensen uit de kansengroepen allochtonen, arbeidsgehandicapten en/of oudere werknemers in 2009, de doorstroom (horizontale of verticale) van 20 mensen uit de kansengroepen werkzaam in het bedrijf en opleiding van 180 mensen uit een van die kansengroepen. In het kader van het diversiteitplan wordt verder gewerkt aan acties gericht naar het HR management en naar het uitwerken van een visie en audit rond wenselijke en aanwezige diversiteit in de organisatie. Men volgt hierbij het bestuursakkoord van de stad Antwerpen waarin de stad de ambitie formuleert (voor stad en dochterbedrijven) om een afspiegeling te zijn van de aanwezige diversiteit in de stad. Daarnaast voert men communicatieacties omtrent het te ontwikkelen en uit te voeren diversiteitbeleid. Mijn departement heeft nog geen rapportage over het betreffende diversiteitplan ontvangen.

Ook het compensatiefonds voor de havens van, Zeebrugge, Oostende en Nieuwpoort heeft in de periode 2003 2005 een diversiteitplan ontwikkeld en uitgevoerd. Hierin werd aandacht besteed aan:

* + het opnemen van een non-discriminatieclausule in het arbeidsreglement en het communiceren hiervan naar havenarbeiders;
	+ het betrekken van het personeel bij het diversiteitplan;
	+ een onderzoek naar fysieke aspect van de job en mogelijke oplossingen. Dit werd gekoppeld aan peterschapsformule, onthaalbeleid en begeleiding nieuwe werknemers.
	+ Engels en Nederlands op de werkvloer;
	+ de doorlichting van de wervings- en selectieprocedure in samenwerking met een selectiekantoor;
	+ het in kaart brengen van de diversiteit in de organisatie;
	+ het verwerken van principes inzake evenredige arbeidsdeelname en gelijke behandeling in diverse opleidingen;
	+ het oprichten van een stuurgroep rond diversiteit en
	+ het afnemen van een diversiteitsaudit.
1. Discriminatie van bepaalde groepen omwille van bepaalde kenmerken is bij wet verboden. Via het EAD beleid wil ik mede stimuleren dat bedrijven en organisaties bekend zijn met het wettelijk kader omtrent de bestrijding van discriminatie en wil ik hen bewust maken van het feit dat discriminatie niet getolereerd wordt. Tevens stimuleer ik dat zij zelf een beleid voeren dat juist de onbedoelde drempels in het aanwervingsbeleid en HR beleid die er soms nog zijn, geen aanleiding geven tot ongewenste voorselectie die voor bepaalde groepen nadelig kan zijn. In geval van meldingen of klachten met betrekking totarbeidsgerelateerde discriminatie is er de inspectie van het departement Werk en Sociale Economie die meldingen of klachten zalonderzoeken of doorverwijzenafhankelijk van de Vlaamse bevoegdheid terzake.