

9

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE HAVENS VAN OOSTENDE EN NIEUWPOORT

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 december 2003
houdende
een NON-DISCRIMINATIECODE**

De organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Subcomité voor de havens van Oostende en Nieuwpoort te weten :

- het Werkgeversverbond der Belgische Havens, vertegenwoordigd door de heer A. VERMOORTEL,
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België, vertegenwoordigd door mevr. Ch. DE SMEDT
- het Algemeen Belgisch Vakverbond vertegenwoordigd door de heer R. VERMOTE

hebben op 19 december 2003 de hierna vermelde collectieve arbeidsovereenkomst voor de havens van Oostende en Nieuwpoort afgesloten.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de havens van Oostende en Nieuwpoort.

Artikel 2 - Doel en reikwijdte van de code

De sociale partners uit de sector willen met deze gedragscode tot uitdrukking brengen dat ze groot belang hechten aan het voorkomen en bestrijden van elk ongewenst onderscheid op basis van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap. Een van de instrumenten waarmee vorm en inhoud aan dat engagement wordt gegeven, is de voorliggende gedragscode, die concrete aanwijzingen en richtlijnen bevat.

Aangezien de non-discriminatiecode voortspuit uit de bekommernis om mee te werken aan de realisatie van de evenredige participatie van de kansgroepen op de Vlaamse arbeidsmarkt, mede in uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, zullen de sociale partners via hun geëigende kanalen alle aangesloten organisaties en havenarbeiders uit de sector sensibiliseren.

Artikel 3 - Personeelsbeleid

- De werving, selectie, beoordeling en beloning van het personeel gebeurt op een zodanige wijze dat iedereen ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap, behandeld wordt als gelijke.
- Er worden brede wervingsmethodes gehanteerd, om sollicitanten behorend tot de kansengroepen zo goed mogelijk te bereiken.
- De Raad van Beheer van het Compensatiefonds wordt zo samengesteld dat gewaarborgd is dat leden van de kansengroepen een gelijke kans hebben op de functie.
- Zolang evenredige vertegenwoordiging niet gerealiseerd is, worden inspanningen geleverd om bij elke vacature ook geschikte kandidaten uit de ondervertegenwoordigde kansengroep(en) in de procedure op te nemen.
- Bij de beoordeling of aan de relevante functie-eisen is voldaan, zullen ook elders verworven competenties (bijvoorbeeld een nog niet erkend buitenlands diploma) in de afwegingen worden betrokken.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTR.-ENREGISTR.

29-01-2004

05-03-2004

70177160130104

- Als een psychologische test deel uitmaakt van de selectieprocedure, wordt beroep gedaan op een organisatie die beschikt over ruime ervaring met het testen van leden van verschillende kansengroepen, en die haar testpakket zoveel mogelijk vrij heeft gemaakt van onbedoelde negatieve aspecten zoals etnische of culturele vervorming.
- Alle leden van de raad van beheer van het compensatiefonds hebben de vaardigheid (of krijgen de mogelijkheid om, o.a. via vorming en/of training, de vaardigheid te verwerven) om veranderde verschillen te waarderen, zodat de kans dat (onbewuste) vooroordelen een rol spelen bij de selectie verkleind wordt.

Artikel 4 - Externe contacten en omgangsvormen

- Alle havenarbeiders moeten respect hebben voor elkaar en voor anderen, zonder onderscheid op grond van geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap.
- Alle havenarbeiders moeten zich realiseren dat bepaalde handelingen, uitlatingen of grappen (hetzij mondeling, schriftelijk, per e-mail, of op andere wijze), hoewel mogelijk onbedoeld, kwetsend of discriminerend kunnen zijn voor bepaalde kansengroepen. Alle havenarbeiders die het slachtoffer zijn van discriminatie kunnen zich richten tot de vertrouwenspersoon (zie verder).
- Bij vormings-, opleidings-, of andere activiteiten die de sector organiseert, zowel intern als extern, wordt expliciet aandacht besteed aan het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, voor zover dit past bij de aard van de activiteit.

Artikel 5 - Toezicht

- De secretaris van het Compensatiefonds ziet toe op de dagelijkse naleving van de code. Minstens éénmaal per jaar wordt de toepassing van de code, vervat in deze Cao, besproken en geëvalueerd door het Paritair Subcomité.

Artikel 6 - Klachtenregeling

- Bij de inwerkingtreding van de gedragscode wordt een vertrouwenspersoon 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' aangesteld die kennis van en affiniteit met de thematiek heeft (en zonodig daarin getraind wordt). Hij staat in voor de bemiddeling bij klachten door personeel. De vertrouwenspersoon is Henk Rondelez, secretaris van het Compensatiefonds, Zandvoordeschorredijkstraat 289, 8400 Oostende.
- Wanneer de vertrouwenspersoon geen oplossing kan bereiken, wordt de klacht voorgelegd aan het Paritair Subcomité, die over de nodige kennis en expertise beschikt om de objectieve behandeling van de klacht te waarborgen.

Artikel 7 - Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 01/01/2004 voor onbepaalde duur.

Elk van de contracterende partijen kan ze opzeggen mits een opzeggingstermijn van drie maanden welke bij een ter post aangetekende brief wordt betekend aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de havens van Oostende en Nieuwpoort.