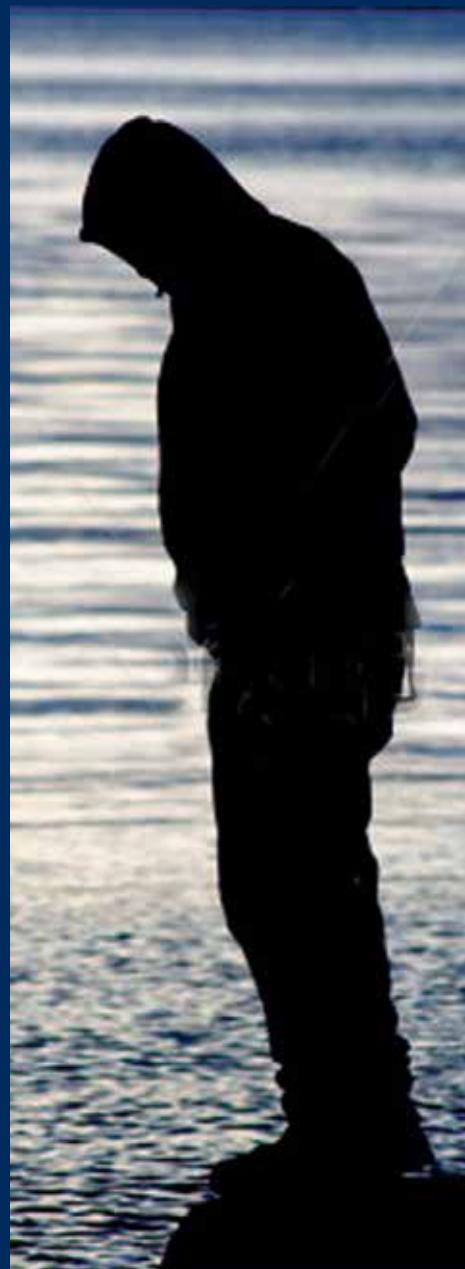


ОТСТРАНЯВАНЕ НА НАСИЛИЕТО И ТОРМОЗА ОТ РАБОТНОТО МЯСТО

**European Community Shipowners'
Associations**

**European Transport Workers'
Federation**

Равенство във възможностите
& Разнообразие в европейската
транспортна индустрия



Ръководни линии
за транспортните
фирми в
корабоплаването

Таблица на съдържанието

Изявление на Арминдо Силва	3
Социалните партньори	4
Въведение	5
Цели на ръководните линии	6
Какво е тормоз?	6
Примери за тормоз	6
Какво е малтретиране ?	7
Примери за малтретиране	8
Тормоз/Малтретиране чрез електронната комуникация	9
Фирмена политика за тормоз и малтретиране	9
Ангажиране от страна на Висшето управление	10
Фирмени процедури	10
Идентифицирането на инциденти на тормоз и малтретиране	11
Докладване	11
Специална процедура за оплакване	11
Отговаряне на оплакване за тормоз и/или малтретиране	12
Неформален процес	12
Формален процес	12
Обучение, комуникация и осведоменост	13
Поверителност	14
Изслушвания	14
Разрешаване на случай/дело	14
Мерки за отстраняване на тормоз и малтретиране	15
Образователни програми	16
Изследвани случаи	16
Международна фирма на круизен кораб	16
Международна фирма за транспортиране на гориво	17
Фирма за транспортиране море - ферибот	17
Предложен текст за брошура, предназначена за моряците	18
Интернет връзки до учебни материали на уеб страниците на партньорите по проекта	19

Изявление на Арминдо Силва

Директор „Социално и трудово законодателство, Социален диалог“ Комисия на ЕС



За разглеждане на главния недостиг в броя на европейците, предприемащи кариери в морския сектор, от съществено значение е спедиторската индустрия да бъде представена като привлекателен за работа сектор, в който всички работещи са уважавани и насърчавани да развият своя потенциал. В този смисъл, Социалните партньори за морски транспорт – ETF и ECSA – издадоха през 2004 г. „Ръководни линии за спедиторските фирми за отстраняване на тормоза и насилието“, които представляваха първият текст, издаден от Социални партньори на ЕС за този вид професионален риск. От тогава, те подготвиха почвата за много други, като „Рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място“, подписано на индустриално равнище през 2007 г., допълнено от „Ръководни линии относно насилието на трета страна“ на секторно равнище през 2010 г.

Знаем, че насилието и тормозът на работното място могат да имат сериозни последици за физическото и емоционалното здраве на работниците, като намалена мотивация, увеличен абсентизъм и намаляване на производителността. Освен това, могат да имат също и негативни ефекти за самите фирми, водещи до влошаване на трудовите условия със значителни организационни, икономически и потенциални правни последици.

Тормозът и насилието могат да приемат разнообразни форми, вариращи от вербална агресия, лошо отношение, кибер-тормоз или сексуална дискриминация до различни форми на физическо насилие и сериозни наранявания. Агресията може да бъде изразена чрез езика на тялото, заплаха, презрение или пренебрежение. Докато физическият ефект на насилието и тормоза е значително лесен за идентифициране въз основа на очевидните външни признаци, не може да се каже същото за емоционалните ефекти на насилието и тормоза, които често са отхвърлени или изопачени.

В ЕС има нарастваща осведоменост за проблема за тормоза и насилието на работното място в морския сектор, произлизаща от работата на Социалните партньори и всички държави-членки все по-сериозно поемат това предизвикателство. Ето защо беше важно актуализирането на Ръководните линии от 2004 ETF/ECSA не само във връзка с тяхната роля в анализа, идентификацията и предотвратяването на този феномен, но и във връзка с непрекъснатото подценяване и докладване на проблема. Тази актуализация ще осигури също широкото разпространение на Ръководните линии в морските академии и спедиторски фирми в ЕС. Освен това, актуализираните Ръководни линии са структурирани по такъв начин, че за отделните жертви е по-лесно да намерят търсената от тях информация за разрешаването на техните случаи.

В морския транспорт, ситуацията на тормоз и насилие могат да предизвикат голямо страдание, когато вземем в предвид условията на живот и работа на кораба, изолацията, размера и близостта на корабните кабинни или за необходимостта за оставане на работното място по време на периодите за почивка, защото работното място представлява също и мястото за пребиваване на моряците докато той или тя работи на кораба. Въпреки приемането на Ръководните линии от 2004 г., докладите показваха, че по-малко от половината от изпиталите насилие или тормоз, са се чувствали способни да подадат оплакване, поради опасението, че то няма да бъде взето сериозно.

Въпреки че всички ситуации на насилие или тормоз представляват рисков фактор за здравето и сигурността на работното място и винаги трябва да се избягват или предотвратяват, по-голяма част от моряците или базираните на брега служители в управлението все още не са получили никакво обучение относно насилието, тормоза или въпроси, свързани с дискриминацията.

В следствие, тези актуализирани ръководни линии и съответният материал за обучение и упражнение онлайн, представляват много необходим и навременен ресурс за европейската спедиторска индустрия, който ще допринесе за разпространяване на култура за предотвратяване на риска на плавателните съдове и в спедиторската индустрия, както и по-голяма осведоменост на всички моряци за феномена на насилието и тормоза. Ще помогне също за съдействие на жертвите в по-доброто разглеждане на случаите им, когато възникнат. Те бяха редактирани от социалните партньори под покровителството на Комисията за социален диалог в сектора на морския транспорт и с финансовата подкрепа на Комисията на ЕС. Тези ръководни линии и придружаващите подкрепящи документи (видео и учебен материал) ще помогнат също за разпространяване на преводите на ръководните линии на езиците на всички морски държави на Съюза, както и множество допълнителни езици, избрани от социалните партньори.

Социалните партньори



Асоциации на притежателите на кораби в Европейската общност

(ECSA), основана през 1965 г. под името "Comité des Associations d'Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)", е търговската асоциация, представляваща националните асоциации на притежателите на кораби в ЕС и Норвегия (почти 99% от флота на ЕЕА или около 20% от световната флота). Нашата цел е да подкрепим интересите на европейското корабоплаване, за да може индустрията да служи най-добре на европейската и международната търговия в конкурентна свободна предприемаческа среда в полза на експедиторите и потребителите и да съдействаме за формулиране на политиката на ЕС по важни въпроси, свързани с морския транспорт.



Европейска федерация на транспортните работници

(ETF) представлява повече от 2.5 милиона транспортни работници от 243 транспортни обединения и 41 европейски държави в следните сектори: железопътен, пътен транспорт и логистика, морски транспорт, вътрешни водни пътища, гражданска авиация, пристанища & докове, туризъм и риболов. Нейната главна дейност е да представлява и да защитава интересите на транспортните работници в Европа. Тя формулира и координира профсъюзната транспортна и социална политика, организира съгласувани индустриални дейности, ангажира се с образованието и обучението и провежда иновационно проучване на множество теми - от здравето и сигурността на работниците до изследвания на въздействието на заетостта.

Въведение

Всички работници имат право да работят без да страдат от тормоз и малтретиране на работните си места. За съжаление, има много работници, които не разполагат с тази основна свобода. Работодателите са отговорни да осигурят отстраняването на всички форми на тормоз и малтретиране на работниците на работните им места. Профсъюзите и работниците също са отговорни да няма случаи на тормоз и малтретиране.

Асоциацията на притежателите на кораби в европейската общност (ECSA) и Европейската федерация на транспортните работници (ETF), представяща профсъюзите, считат, че тормозът и малтретирането са неприемливи и обединиха усилията си за създаване на следното ръководство за транспортните и други фирми в транспортния бранш за нещата, които може да направят за отстраняване на тормоза и малтретирането.

Тормозът и малтретирането са примери за поведение, което е нежелано и има вредни последици. Това може да включва стрес, липса на мотивация, намалена производителност в работата, отсъствие, резигнация и високи разходи. Тормозът включва всяко неуместно и нежелано поведение, което, съзнателно или не, създава усещане за неловкост, унижение, смущение или неудобство на потърпевшото лице. Малтретирането е специфична форма на тормоз, която включва враждебно или отмъстително поведение, което може да накара лицето да се почувства заплашено или застрашено.

Въпреки че рядко лицата, извършващи тормоз и малтретиране, правят това съзнателно, има също действия, които могат да бъдат класифицирани като тормоз и/или малтретиране, но са извършени несъзнателно и са резултат на остарели форми на управление, за разлика от умишленото злонамерено поведение. Ето защо възприемането и насърчаването на управленски стилове, които не съдържат агресивни и заплашителни поведения, ще допринесе в значителна степен за изкореняването на тормоза и малтретирането на работното място.

Има също важни юридически и икономически причини за отстраняване на тормоза и малтретирането от работното място. Има случаи на служители, изпитали тормоз в работата, които са подали успешни оплаквания за дискриминация със скъпо-струващи последици за работодателите. Въпреки това, дори и ако оставим настрана юридическите основания, въпрос за добра трудова практика е да се стимулира работна среда, в която работниците са способни да работят без наличието на тормоз и малтретиране. Работниците, които страдат от тормоз и малтретиране, могат да загубят мотивацията си и вероятно да страдат от стрес, който води до системни отсъствия (абсентизъм) от работата. Съществува също по-голяма вероятност да искат да напуснат работата си, което води до допълнителни фирмени разходи за наемане на нови служители.

Цели на ръководните линии

Тези ръководни линии имат за цел да съдействат на фирмите в разпознаването на примери на тормоз и/или малтретиране, откриването на инциденти чрез употребата на ефективни системи за оплакване и отстраняването на тормоза и малтретирането по начин, който показва ясно ползата за всички засегнати страни от работно място, лишено от тормоз и малтретиране. Те са уместни за работни места на борда на кораби и базирани на брега.

За тази цел фирмата трябва да привлече работната сила и/или профсъюзите. Където е уместно и в съответствие с националните правни системи, фирмените политики за тормоз и малтретиране трябва да бъдат включени в споразуменията от колективните преговори.

Какво е тормоз?

Европейската директива за установяване на общи рамки за равноправие на работното място и в работата постановява, че тормозът трябва да се счита за форма на дискриминация при извършване на нежелано поведение с цел засягане или нарушаване достойнството на човека и създаване на заплашителна, враждебна, унизителна или оскърбителна среда¹.

Примери за тормоз

- показване или разпространяване на оскърбителен или неприличен материал;
- инсинуация, подигравка, неприлични или сексистки/расистки/хомофобни шеги или забележки;
- употребата на оскърбителен език при описание на лице в неравностойно положение или подигравка с лице в неравностойно положение;
- коментари за външния вид или характера на човека, които причиняват смущение или страдание;
- нежелано внимание като шпиониране, преследване, досаждане, прекалено фамилиарно поведение или нежелано устно или физическо отношение;
- извършване или изпращане на нежелани, сексуално инсинуиращи, враждебни или нарушаващи интимността телефонни обаждания, текстови съобщения, електронни писма, социални мрежи, факсове или писма;
- нежелани, досаждащи или настойчиви въпроси за възрастта, семейното положение, личния живот, сексуалните интереси или ориентация или подобни въпроси за расовия или етнически произход, включително културата или религията на човека;

¹ Директива на съвета 2000/78/ЕС от 27 ноември 2000 г. установява общи рамки за равноправно отношение в работата и на работното място

- нежелани сексуални претенции или многократни искания за срещи или заплахи;
- намеци, че извършването на сексуални услуги може да благоприятства кариерата или да я накърни, ако не бъдат извършени;
- циничен присмех, груби жестове, докосване, сграбчване, потупване или друг ненужен физически контакт като допирането до някого;
- разпространяването на злонамерени слухове или оскърбяването на някого (особено въз основа на защитените характеристики като възраст, раса, смяна на пола, брак, съвместно съжителство, бременност и майчинство, пол, неравностойно положение, сексуална ориентация и религия или вяра).

Хората могат да бъдат тормозени на работното място, ако са възприемани като "неприемливи". Това е по-вероятно да се случи, когато работната сила е малочислена или еднообразна. Такива хора могат да бъдат отбягвани, което да провали усилията им да се интегрират.

Какво е малтретиране ?

Малтретирането е форма на тормоз и терминът се използва за описание на заплашително или застрашаващо поведение. Това води до работна среда, в която група хора или едно лице може да се почувства изплашено или застрашено заради отрицателното или враждебно поведение на друга група хора или лице.

Малтретирането предполага злоупотреба със сила или длъжност и често е постоянно и непредсказуемо. Може да бъде отмъстително, жестоко или злонамерено. Въпреки това, може да възникне също, когато лицето не осъзнава ефекта от поведението си върху други хора или няма никакво намерение да малтретира.

Примери за малтретиране

- устни или физически заплахи или обиждане, като викане или ругаене на персонала или колегите, както на обществено място, така и насаме, включително пренебрежителни или стереотипни изявления или забележки;
- лични обиди;
- незачитане или осмиване на лицето или неговите/нейните умения, както насаме, така и пред другите;
- внезапен гняв или избухливост спрямо едно лице или група, често по тривиални причини;
- подлагане на някого на ненужно, прекомерно или потискащо наблюдение, контролиране на всичко, което прави или прекалена критичност за маловажни неща;
- постоянно или неоснователно критикуване;
- отправяне на неоснователни искания от персонала или колегите;
- поставяне на оскърбителни или унижителни задачи, които не съответстват на работата или отнемане на отговорност от лицето без основателна причина;
- пренебрегване или изолиране на лицето, например от социални събития, събрания на екипа, обсъждания и колективни решения или планирания;
- отправяне на заплахи или неуместни коментари за перспективите за кариера, сигурността на работата или доклади за оценка на изпълнението;
- разпространяването на злонамерени слухове или оскърбяването на някого (особено въз основа на защитените характеристики като възраст, раса, брак, съвместно съжителство, бременност и майчинство, пол, неравностойно положение, сексуална ориентация и религия или вяра и смяна на пола).

Следните изрази понякога се използват за извинение, дефиниране или отнасяне за поведение или ситуации между хората в работата, които може да включват "скрито" малтретиране:

- строги или груби управленски стилове;
- работно отношение, което е описано като "личностен конфликт";
- някой е описан като "прекалено чувствителен" или "неспособен да разбере шегата";
- някой е описан като имащ "проблем с нагласата";
- управител, който "се ядосва на глупаците";
- неспособност за подкрепа на лице от персонала, което е допуснало дребна грешка в работата.

Тормоз/Малтретиране чрез електронната комуникация

Все по-нарастващата наличност на електронни средства за комуникация създава потенциално мощно средство за тормоз или малтретиране; това е известно като “Кибер тормоз и малтретиране”. Инсинуиращи и нежелани забележки, графични или заплашителни, оскърбителни електронни писма, публикации в социални мрежи и текстови съобщения по телефона са форми на кибер малтретиране. Ето защо фирмите трябва да осигурят изложение относно Кибер малтретирането в съответните политики и процедури. Пример на подходящо изложение може да бъде:

“Кибер тормозът и малтретирането представлява употребата на модерни комуникационни технологии за смущение, унижение, заплаха или застрашаване на едно лице в опит да бъде подчинено и контролирано. Използването на фирмените комуникационни средства за тези цели ще се счита за сериозно нарушение на фирмения кодекс за поведение и ще води до дисциплинарни действия срещу нарушителите”.

Ако един служител се оплаче, че е станал жертва на някое от горепосочените действия или друго действие, влизащо в дефиницията за тормоз и/или малтретиране, важно е работодателят да вземе сериозно оплакването и да проведе разследване.

Фирмена политика за тормоз и малтретиране

фирмата трябва да изготви ясно писмено изявление за нейния ангажимент, посочвайки категорично, че тормозът и малтретирането са неприемливи и че целта на политиката е да ги отстрани от работното място. Изявлението трябва да съдържа, колкото се може повече примери за видовете поведение, които ще бъдат класифицирани като тормоз и малтретиране. То трябва също да посочва лицата, на които членовете на персонала могат да докладват за инциденти.

Фирмата трябва да обсъди политиката с представители на служителите и/или морските профсъюзи и да получи подкрепата им за нея и за постигане на целите ѝ.

След договаряне на политиката, фирмата трябва да се увери, че целият персонал в морето и на брега, е уведомен за нея и я разбира. Членовете на персонала трябва да получат копия от документите, съдържащи политиката и същият документ трябва да бъде изложен на видно място на информационните табла на корабите и в офисите на брега.

Фирмата трябва да предприеме също провеждането на работни сесии и/или семинари за осигуряване гладкото изпълнение и приемане на политиката.

Ангажиране от страна на Висшето управление

Документът с политиката трябва да съдържа послание от Главния изпълнителен директор или от равностойно на него лице във фирмата. Посланието трябва да съдържа фирмения ангажимент за отстраняване на тормоза и малтретирането от работното място и постигането на работна среда, в която има уважение за достойнството и благополучието на всички работници. Освен това, фирмата трябва да избере директор или подходящ член от висшето управление като лице с цялостна отговорност за политиката.

Фирмите трябва да дават добър пример. Поведението на служителите и на висшите управители е толкова важно, колкото и всяка формална политика. "Строгото" управление за съжаление може понякога да се превърне в малтретиране. Културата, при която се иска мнението на служителите и проблемите се обсъждат, има по-малка вероятност да насърчи тормоз и малтретиране спрямо тази, при която преобладава авторитарният стил на управление.

Фирмени процедури

Фирмите трябва да поддържат справедливи процедури за навременно разрешаване на оплаквания от служителите. Оплакванията за тормоз и малтретиране обикновено могат да се разрешат с използването на ясни способности за докладване и дисциплинарни процедури. Тези процедури трябва да съдържат условие за поверителност, гаранции срещу преследване на тъжителя, както и придружаване на лицето, което се оплаква и на предполагаемия нарушител от близък колега или от председател на профсъюза по техен избор. Фирмата трябва да осигури равноправното и справедливо отношение към страните, засегнати от оплакването."

Изявлението на фирмата към персонала за фирмената политика, очакваните стандарти за поведение и подкрепата, която осигурява на персонала, може да улесни уведомяването на всички лица за техните отговорности към другите.

Важно е служителите да разберат, че оплакванията за тормоз и малтретиране или информацията от персонала, свързана с такива оплаквания, ще бъдат разрешени справедливо, поверително и деликатно. Служителите няма да проявят активност, ако чувстват, че няма да бъдат приети отзивчиво или ще бъдат атакувани агресивно от лицето, за чието поведение се оплакват.

Идентифицирането на инциденти на тормоз и малтретиране

Докладване

С цел да разреши проблемите, причинени от тормоз и малтретиране, важно е фирмата активно да насърчи персонала си да я уведомява за всички инциденти на тормоз и малтретиране.

Авторите на това ръководство установиха, че един от най-сериозните проблеми понастоящем е фактът, че значителен процент от инцидентите не са докладвани на фирменото управление. Съгласно доклад от 2010 г. за проучване, проведено от Nautilus International, озаглавено "Тормоз, дискриминация & Малтретиране", 43% от участниците претендират да са пострадали от тормоз, дискриминация или малтретиране на работното място, но по-малко от половината (43%) са се оплакали на фирмата. Докладът от 2010 г. актуализира предишно проучване, предприето от профсъюза, което установява, че 76% от жените-членки са изпитали сексуален тормоз в работата, но само 23% са докладвали за него на фирмата си. Въпреки че броят на докладванията изглежда се е повишил в сравнение с първото проучване, броят на недокладваните случаи остава обезпокоителен.

Често изпитващите тормоз и малтретиране на борда на кораба "издържат" до края на пътуването и молят да бъдат прехвърлени на друг кораб за следващото пътуване, вместо да докладват за инцидентите. Това създава логистични трудности за фирмата и не ѝ позволява да се справи ефективно с инцидентите.

Специална процедура за оплакване

Много е важно също фирмата да притежава процедури за докладване и разрешаване на оплаквания за тормоз и малтретиране, на които разчитат всички членове на персонала. Препоръчително е процедурата да бъде отделна от общата процедура на фирмата за оплаквания, но в съответствие с Наредба 5.1.5 от Конвенцията за морски труд, 2006 г. (Процедури на борда) и Точка 5 от Договора, сключен между ECSA и ETF за Конвенцията за морския труд от 2006 г., приложена към Директива на съвета 2009/13/ЕС.

Фирмата трябва да посочи лице като първа инстанция за всеки член на персонала, който желае да подаде оплакване. За оплаквания от корабния персонал на борда, това лице може да бъде друг член от екипажа на кораба, на който се извършва оплакването, служител на фирмата, базиран на брега или лице от независима организация, предназначена за целта. Последните две инстанции могат да бъдат налични за персонала, базиран на брега.

Ако предназначеният лице е фирмен служител, то трябва да има властта да разреши сам/сама оплакването или да избере да го предаде на по-високо равнище във фирмата.

В допълнение към официалната процедура, фирмата трябва да осигурява на жертвите на тормоз или малтретиране възможността, по усмотрение на потърпевшите, за неформално разрешаване на оплакванията. Това може да означава обясняване от страна на жертвата

на ефектите от действията на нарушителя в присъствието на друго лице от фирмата, което е получило обучение за разрешаването на проблеми. Нарушителят тогава може да получи възможност да се извини за действията си и да реши да не ги повтаря. В никакви обстоятелства не трябва жертвата да бъде принудена да се изправя лице в лице с предполагаемия нарушител, ако не иска да го направи.

Фирмата може да използва също независима трета страна, базирана на брега, на която изпитващите тормоз или малтретиране, могат да предадат своите оплаквания. Фирмата трябва да предложи на своите работници поверителна помощна линия, обслужвана от тази трета страна.

Независимо от избраната процедура, от съществено значение е всички членове да разчитат на нея. Система, при която оплакванията са чути от другите на кораба, може да бъде ефективна на кораби с многочислен екипаж, особено ако броят на висшите служители на кораба е достатъчно голям, за да окаже влияние в групата. Това обикновено осигурява нетолерирането на неприемливо поведение.

Въпреки това, дори и когато е възприета процедура на кораба, важно е управлението, базирано на брега, да бъде уведомено за всички инциденти. Когато корабът има по-малък екипаж, препоръчително е да има налично лице за контакт на брега за докладване на всички инциденти на членовете на екипажа.

Отговаряне на оплакване за тормоз и/или малтретиране

Важно е оплакванията да се разследват бързо и обективно. Служителите обикновено не отправят сериозни обвинения, освен ако не се считат за сериозно засегнати. Всяко разследване трябва да бъде обективно и независимо.

Служителите, разследващи оплаквания за тормоз и малтретиране, трябва да вземат предвид всички обстоятелства преди стигане до заключение и особено разбирането на оплакването, защото тормозът и малтретирането често се възприемат различно от различните хора.

Неформален процес

В някои случаи е възможно неформалното разрешаване на въпросите, както е чрез посредничество. Понякога хората не осъзнават, че поведението им е нежелано и причинява страдание. Неформалното обсъждане може да доведе до по-голямо разбиране и до споразумение за прекратяване на поведението.

Формален процес

Ако въпросът не е разрешен на неформален етап или тъжителят счита, че тормозът или малтретирането е от сериозен характер, може да е необходимо започването на процедура за

оплаквания. Работодателят може да реши, че въпросът трябва да се разреши формално и както при всеки дисциплинарен проблем, важно е да се спазва справедлива процедура. В случай на оплакване за тормоз или малтретиране, трябва да има справедливост, както за тъжителя, така и за обвиненото лице. За подробно ръководство за разрешаването на формални оплаквания за тормоз и малтретиране, трябва да установите процедури съвместно със съответните профсъюзи, представящи моряците и в съответствие с изискванията на Наредба 5.1.5 от Конвенцията за морски труд, 2006 г.

Обучение, комуникация и осведоменост

Писмената политика ще отстрани тормоза и малтретирането на работното място, ако е подкрепена от положително действие, приложено в практиката. Ето защо редовните сесии за комуникация, обучение и осведоменост са важни за осигуряване, че всички служители:

- разбират фирмения ангажимент за предотвратяване на тормоза и малтретирането;
- разбират тяхната отговорност и роля в процеса;
- знаят как да търсят съвет и ръководство;
- знаят как да направят оплакване и са уверени, че ще бъдат чути по ефективен начин.

Фирмата трябва да е сигурна, че нейният ангажимент за отстраняване на тормоза и малтретирането е съобщен ефективно, например чрез следните средства:

- програми за обучение и осведомяване на целия персонал на всички равнища;
- указания за служителите и представители на профсъюзите;
- постери;
- съобщения на уведомителни табла за персонала;
- раздел в ръководството на персонала;
- ръководства за управление;
- ръководства за служителя;
- консултанти, които могат да ръководят служителите в политиката и процедурите;
- статии в списанията за персонала;
- включване в събранията за уведомяване;
- въведения.

Всички политики и процедури трябва да се преглеждат за осигуряване на актуалната им ефективност.

Поверителност

Фирмата трябва да увери всички моряци, че те няма да бъдат поставени в неизгодно положение, преследвани или дискриминирани за направено оплакване за тормоз или малтретиране. Фирмата трябва да разследва всяко оплакване и нито един моряк, подал оплакване, не трябва да бъде ошетен в резултат на това. Освен това, фирмата трябва да защитава работното положение на всеки тъжител по време на хода на разследването и след това. Само когато оплакването се окаже, че е подадено с цел обезпокояване или злонамерено, може да се наложат дисциплинарни процедури срещу тъжителя.

Сексуалният тормоз е една от най-честите форми на тормоз. В интерес на фирмата е да се определи подходящо лице, отговарящо на нуждите на жертвата за разрешаване на оплакването. Където е възможно, оплакването за сексуален тормоз трябва да бъде разследвано от лице от същия пол като лицето, подаващо оплакването.

Изслушвания

Процедурите трябва да осигурят, че изслушванията, включително всички дисциплинарни изслушвания, които се случват в следствие, ще бъдат пазени в поверителност. Фирмите трябва да уведомят засегнатите страни за правото им да бъдат придружени от приятел, от служител на профсъюза или от лице от борда на кораба, което може, на поверителна основа, да осигури на моряците безпристрастен съвет за тяхното оплакване или по друг начин да им помогне за спазването на процедурата за оплаквания.

Както с всички дисциплинарни изслушвания и изслушванията за оплаквания, трябва да се прилагат принципите за справедливост. Ответникът трябва да има правото да отговори на оплакването и да представи неговата или нейната версия на събитията. Както тъжителят, така и ответникът трябва да може да повика свидетели. Фирмата трябва също да съхранява писмени данни за взетите решения.

Разрешаване на случай/дело

Фирмата трябва да се съсредоточи върху извършителя на тормоза при вземане на коригиращи мерки, вместо върху жертвата. Би било неуместно ако жертвата просто бъде преместена на различна работа или трудов обект, като начин за разрешаване на случая на тормоз или малтретиране.

Мерки за отстраняване на тормоз и малтретиране

Много фирмени дисциплинарни кодекси предвиждат, че определени действия, които могат да представляват тормоз и/или малтретиране, са нарушения, за които са уместни дисциплинарни мерки спрямо нарушителя. Примери за това са:

- физическо насилие;
- заплашване;
- принуждаване;
- намеса в работата на други служители;
- поведение от сексуален характер;
- поведение, свързано с пола, засягащо достойнството на жените и мъжете в работата, което е нежелано, неоснователно и оскърбително за получателя.

Установено е в съдебни случаи, че при инцидентите на сексуален тормоз, не е необходимо да се взема в предвид дали тормозът, изпитан от жертвата, щеше да бъде упражнен върху лице от противоположния пол на жертвата. Така е, защото сексуалният тормоз представлява поведение, основащо се на пола на жертвата и ако жертвата е претърпяла щета, тогава има сексуален тормоз.

Въпреки всичко, много действия и пропуски, които представляват тормоз и малтретиране, обикновено не попадат в нито една категория за нарушение според фирмените дисциплинарни процедури. В някои случаи, нарушителите може дори да не осъзнават ефектите от техните действия, които са по-скоро резултат на неподходящи или остарели управленски стилове, отколкото на злонамереност. При все това, горепосоченото не е извинение и все още може да представлява тормоз или малтретиране.

Фирмата трябва да има политика в подкрепа на правото на всички хора да бъдат третирани с достойнство и уважение в работата. Политиката трябва активно да насърчава работна среда, в която тормозът и малтретирането не са толерирани. Тя трябва ясно да установява стандартите за поведение, очаквани от служителите и от управителите. Персоналът трябва да знае към кого да се обърне, когато има проблем, свързан с работата и управителите трябва да бъдат обучени за всички аспекти на фирмените политики в тази деликатна област. За да бъде ефективна, политиката трябва да бъде съобщена и изпълнена така, че целият персонал да е запознат с неговите отговорности според фирмения кодекс за поведение към членовете на персонала.

Фирмата трябва да е сигурна, че управителите притежават необходимите умения да ръководят чрез своя пример. Управителите трябва да са уверени, че работата им е в подкрепа на политиката и насърчава положително поведение.

Ръководствата на персонала са добър начин за комуникация със служителите; те могат да включват специален раздел за фирмената позиция за тормоз и малтретиране, подкрепата, която

се оказва на персонала и последствията за всеки служител, за когото се счита, че нарушава фирмената политика.

Образователни програми

Фирмата трябва да организира за морския си персонал участието в образователни програми, изясняващи нежеланите последици от тормоза и малтретирането и представящи фирмената политика. Тези програми трябва да представят също механизмите от фирмените процедури за докладване на инциденти. Освен това, фирмата трябва да осигури литература, постери и видео записи за подкрепа и налагане на фирмената политика. Тези образователни програми трябва да са налични за целия нов и текущ персонал.

ЕССА и ETF възложиха онлайн обучение, озаглавено [“Кажете не на тормоза, Кажете не на малтретирането / Покажете червена карта на тормоза и малтретирането”] за употреба от управлението на кораба и на брега. Подробности за достъпа до този ресурс са представени от вътрешната страна на задната корица.

Други мерки, които фирмите могат да използват, в зависимост от техните обстоятелства, включват:

- избирането на подходящо и надлежно обучено лице на борда на всеки кораб или в офисите на брега като консултант против тормоза и малтретирането или отговорник за етичните въпроси;
- установяване на управителни комисии на борда и/или на брега;
- избиране на член от персонала за служител за разследване на малтретиране;
- осигуряване всеки кораб да направи изявление, че тормозът и малтретирането не са толерирани на борда;
- установяване на преглеждаща комисия, включваща фирменото управление и представители на моряците/профсъюзите, за спазване на ефективността на политиката.

Изследвани случаи

международна фирма на круизен кораб

От много години тази фирма притежава Кодекс за поведение, който представя подробно различни видове неприемливо поведение в отношенията с други служители и с клиенти. Всички аспекти на заплашителни, застрашаващи, малтретиращи, принудителни или вмешателски поведения не са толерирани и се считат за нарушение според този Кодекс за поведение. По подобен начин, всяко поведение, което може да бъде дискриминационно или оскърбително по същност или води до преследване на друго лице, се счита за неприемливо.

Всички нарушения се разследват и се разрешават по съответния начин. Когато е необходимо се вземат дисциплинарни мерки, които могат да включват действия до и включително уволнение. Всички служители имат достъп до този Кодекс за поведение, който е на разположение за вътрешно ползване на фирмения интранет. Наскоро беше издадена нова структура за Управленско развитие и понастоящем се провежда опреснителна образователна програма за осигуряване, че познанията на ръководството на моряците са актуални и отразяват ценностите на Фирмата.

Фирмата осигурява също "Гореща линия за съответствие", която позволява на служителите анонимно да докладват за заподозряни грешни действия. Тази гореща линия е известна повсеместно и всички въпроси за тормоз и малтретиране на работното място могат да бъдат докладвани чрез нея и след това разрешени според Кодекса за поведение, където е необходимо.

Международна фирма за транспортиране на гориво

Този оператор създаде Кодекс за поведение с основните правила за спазване от целия персонал и неговото неспазване се счита за неправомерно поведение, което може да доведе до дисциплинарни мерки и дори до уволнение. Кодексът съдържа лично съобщение от Главния изпълнителен директор на дружеството в подкрепа на политиката. То обяснява как фирмените основни ценности трябва да ръководят дейностите и да съдействат на персонала в процеса на вземане на решения. Кодексът осигурява ръководство за създаване на почитателна работна среда, свободна от тормоз, включващо подробен списък на основните правила, които персоналят трябва да вземе предвид при определяне дали определени аспекти от поведението представляват тормоз. Персоналят има достъп до фирмените политики чрез полезни връзки до уеб сайта на отдела за Човешки ресурси и фирмата осигурява също поверителен договор за всеки член на персонала, който е обект на тормоз или е станал свидетел на всякаква форма на насилие или малтретиране на работното място. Фирмата прилага политика на нулева толерантност към репресивните мерки, защото счита, че това върви ръка за ръка с нейното убеждение, че докладването е правилното действие. Всички прояви на репресивни мерки се считат за неправомерно поведение, което, ако е потвърдено, може да доведе до дисциплинарни действия.

Освен това, фирмата потвърждава, че управителите и ръководителите имат допълнителни отговорности и организира семинари и работни сесии за поддържане на ръководни умения, които да им помогнат за последователното спазване на Кодекса на всички равнища в организацията.

Фирма за транспортиране море - ферибот

Тази организация притежава основни ценности, които отразяват поведението, което се очаква от персонала. Нейните политики и процедури осигуряват незабавното и обективно разследване на оплакванията за тормоз и малтретиране във фирмата. Политиката съдържа ясни процедури за докладване и дисциплинарни действия, които обезпечават поверителността

и предотвратяването на преследване за тъжителя. Всеки член на персонала има право на представител или на подкрепа от колегите си на всеки етап от процедурите за осигуряване на справедлив и безпристрастен процес. Политиката подчертава също, че ранното разрешаване на всяко оплакване е по-добро, както за фирмата, така и за членовете на персонала. Като част от процеса, фирмата насърчава използването на посредничество като начин за разрешаване на всички спорове на работното място на ранен етап.

Вдопълнениекъмосновнитеценности,фирматапровежда редовни семинари и образователни сесии на брега за всички членове на персонала, на които се известява фирмената политика за равни възможности и се обяснява, че спазването ѝ може да предотврати тормоза и малтретирането на работното място.

Предложен текст за брошура, предназначена за моряците

Права и отговорности на моряците

Нито един работник не трябва да бъде тормозен или малтретиран на своето работно място. Всички работници са отговорни да се уверят, че работните им места са свободни от тормоз и малтретиране и фирмата Ви гледа много сериозно на тези въпроси.

Тормозите ли или малтретирате ли други работници?

Тормозът включва всяко действие, което създава усещане за безпокойство, унижение, объркване, заплаха или смущение за приемащото лице.

Малтретирането включва всяко негативно или враждебно поведение, което кара получателя да се чувства изпълнен със страх или застрашен.

Може да не осъзнавате въздействието, което оказват Вашите действия върху други работници. Например:

- Считате ли, че Вашият начин на работа винаги е правилен?
- Повишавате ли глас на други работници?
- Отнасяте ли се със сарказъм или снизходителност към други работници?
- Критикувате ли отделни лица пред другите?
- Критикувате ли дребни грешки и същевременно пропускате ли да признаете добрата работа?
- Избягвате ли други работници или разпространявате ли слухове или зложелателни клюки?

Ако сте загрижени, че определени аспекти от поведението Ви може да се считат за тормоз или малтретиране, Вашата фирма ще Ви помогне да ги изкорените. Въпреки това, трябва да се обърнете до Вашия линеен мениджър и да потърсите помощ - не чакайте докато подадат оплакване срещу Вас!

Били ли сте тормозени или малтретирани в работата?

Вашата фирма ще разгледа всички оплаквания за тормоз и малтретиране сериозно и поверително.

Вашият линеен мениджър на борда и управителят на персонала на брега са обучени да се справят с оплаквания за тормоз и малтретиране. Може да се обърнете към всеки от тях или към двамата, за да докладвате претърпени от Вас инциденти.

Ако не Ви е удобно да подадете сами оплакването, може да помолите приятел или колега да го направи от Ваше име.

Няма да бъдете преследвани от фирмата за подаване на оплакването, ако то не е извършено с цел обезпокояване или злонамерено.

Запомнете, важното е как жертвата възприема действията. Ако Вие чувствате, че сте претърпели тормоз или малтретиране, фирмата ще предприеме действия.

Име на Фирмата:

Лице за контакт на борда на кораба:

Лице за контакт на брега:

Интернет връзки до учебни материали на уеб страниците на партньорите по проекта

■ ETF: www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm



■ ECSA: www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment



■ Videotel: www.videotel.com/etf/





ECSCA — European Community Shipowners' Associations

67, rue Ducale, 1000 Brussels, Belgium.

Tel: +32 2 511 39 40

Fax: +32 2 511 80 92

Email: mail@ecsa.be

www.ecsa.be



ETF — European Transport Workers' Federation

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

B – 1000 Brussels

Tel: 0032 2 285 45 83

Fax: 0032 2 280 08 17

Email: etf@etf-europe.org

www.etf-europe.org