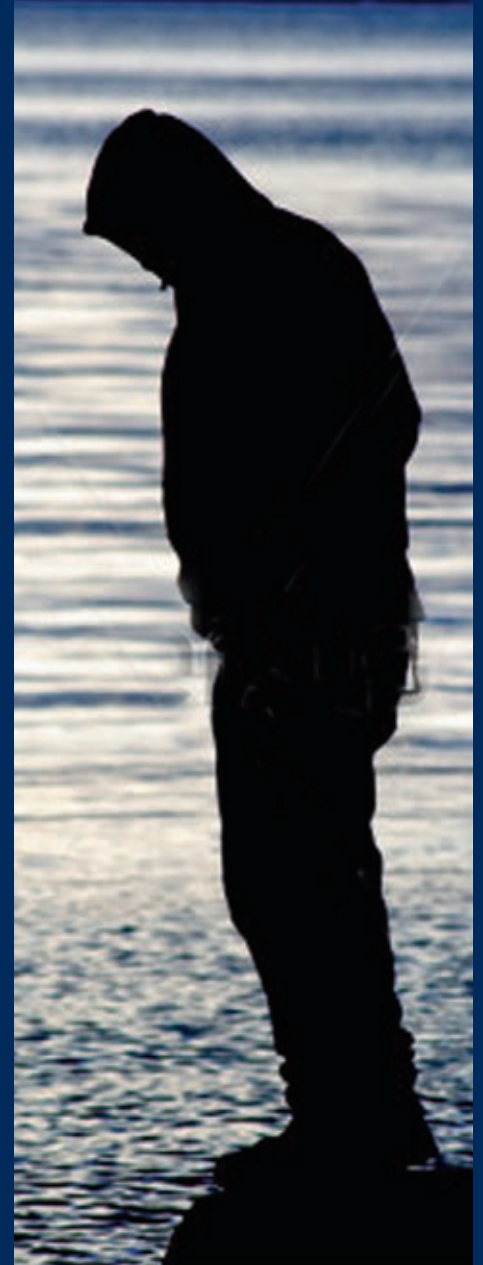


TYÖPAIKALLA TAPAHTUVAN HÄIRINNÄN JA KIUSAAMISEN ELIMINOINTI

**European Community Shipowners'
Associations**

**European Transport Workers'
Federation**

Tasavertaiset mahdollisuudet
ja monimuotoisuus Euroopan
merenkulkualalla



Suuntaviivoja
varustamoille

Sisällysluettelo

Sivu

Lausunto: Armindo Silva	3
Työmarkkinaosapuolet	4
Johdanto	5
Suuntaviivojen tavoitteet	6
Mitä on häirintä?	6
Esimerkkejä häirinnästä	6
Mitä on kiusaaminen?	7
Esimerkkejä kiusaamisesta	8
Häirintää ja kiusaamista sähköisen viestinnän kautta	9
Yhtiön suhtautuminen häirintään ja kiusaamiseen	9
Ylimmän johtoportaan sitoutuminen	10
Varustamojen toimintatavat	10
Häirinnän ja kiusaamisen tunnistaminen	11
Ilmoittamismenettely	11
Erillinen valitusmenettely	11
Vastaaminen kiusausta ja/tai häirintää koskevaan valitukseen	12
Epävirallinen prosessi	12
Virallinen prosessi	12
Koulutus, kommunikaatio ja tiedostaminen	13
Luottamuksellisuus	13
Kuulemistilaisuudet	14
Tapauksen selvittäminen ja jatkotoimet	14
Toimenpiteet häirinnän ja kiusaamisen poistamiseksi	15
Koulutusohjelmat	16
Tapaustutkimuksia	16
Kansainvälinen risteilyalusyhtiö	16
Kansainvälinen polttoaineiden kuljetusyhtiö	17
Lyhyen matkan lauttayhtiö	17
Ehdotus merenkulkijoille tarkoitetun esitteen tekstiksi	18
Verkkolinkit koulutusmateriaaleihin hankkeen yhteistyökumppanien verkkosivuilla	19

Lausunto: Armindo Silva,

Johtaja, ”Työ- ja sosiaalilainsäädäntö, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu”, EU-komissio



Voidaksemme ratkoa suurta vajetta, joka ilmenee eurooppalaisten hakeutumisessa merenkulkualan työpaikkoihin, on välttämätöntä, että merenkulkuala esittäytyy houkuttelevana työpaikkana, jossa kaikkia työntekijöitä kohdellaan kunnioituksella ja kannustetaan käyttämään omia kykyjään parhaalla mahdollisella tavalla. Tätä taustaa vasten ammattiliittoja edustava Euroopan kuljetusalojen federaatio (ETF) ja varustamoyhdistysten keskusjärjestö (ECSA) julkaisivat jo vuonna 2004 asiakirjan ”Suuntaviivoja varustamoille työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja kiusaamisen poistamiseksi”. Se oli ensimmäinen teksti, joka on julkaistu jonkun EU:n työmarkkinaosapuolen toimesta ammattikuntaan liittyvistä tämäntyyppisistä vaaroista. Siitä lähtien ne ovat tasoittaneet tietä monille muille asiakirjoille, kuten ”Puitesopimus häirinnästä ja väkivallasta työpaikalla”, joka allekirjoitettiin eri teollisuusalojen välisellä tasolla vuonna 2007 ja jota täydennettiin asiakirjalla ”Suuntaviivoja kolmannen osapuolen väkivallasta” alakohtaisella tasolla vuonna 2010.

Tiedämme, että kiusaamisesta ja häirinnästä työpaikalla voi olla vakavia seuraamuksia työntekijöiden fyysiselle ja henkiselle hyvinvoinnille. Sellaisia seuraamuksia voivat olla esim. laskenut motivaatio, lisääntyneet poissaolot ja tuottavuuden lasku. Niillä voi olla myös kielteisiä vaikutuksia itse yhtiöihin. Seurauksena voi olla työolojen huonontuminen sekä suuret organisatoriset, taloudelliset ja mahdollisesti oikeudelliset seuraamukset.

Häirintää ja kiusaamista voi esiintyä monissa eri muodoissa vaihdellen yksinkertaisesta sanallisesta aggressiosta, huonosta kohtelusta, cyber-kiusaamisesta tai sukupuolisesta syrjinnästä fyysisen väkivallan moniin eri muotoihin ja jopa vakaviin vammoihin. Aggressio voi ilmetä kehon kielenä, pelotteluna, halveksuntana tai ylenkatseena. Häirinnän ja kiusaamisen fyysinen vaikutus on melko helposti tunnistettavissa selvien ulkoisten merkkien ansiosta. Samaa ei voida kuitenkaan sanoa häirinnän ja kiusaamisen emotionaalisista vaikutuksista, jotka usein kielletään tai niitä väristellään.

Kiusaamis- ja häirintäongelma merenkulkualan työpaikalla tiedostetaan entistä paremmin koko EU:n alueella. Se johtuu työmarkkinaosapuolten suorittamasta työstä ja tämä haaste onkin otettu entistä vakavimmin kaikissa jäsenvaltioissa. Siksi oli tärkeää päivittää 2004 ETF/ECSA Suuntaviivat, ei vain siltä osin mikä on henkilön rooli ilmiötä analysoidessa, tunnistettaessa ja estettäessä vaan myös ongelman jatkuvan aliarvioinnin ja raportoinnin osalta. Tämä päivitys varmistaa myös Suuntaviivojen laajan levittämisen merenkulkualan oppilaitoksissa ja varustamoissa kaikkialla EU:ssa. Lisäksi päivitetty suuntaviivat on laadittu sillä tavalla, että yksittäisten uhrien on helpompi löytää tarvitsemansa tiedot, jotka voivat olla heille apuna tapauksia käsiteltäessä.

Meriliikenteessä häirintä- ja kiusaamistilanteet voivat aiheuttaa vakavaa ahdistusta ottaen huomioon laivan asumis- ja työympäristön, eristäytymisen, aluksen hyttien koon ja läheisyyden tai tarpeen jäädä työpaikalle lepoaikoina, koska työpaikka on myös merenkulkijoiden asuinpaikka silloin kun henkilö on työssä laivalla. Vuoden 2004 Suuntaviivojen käyttöönotosta huolimatta, raportit ovat osoittaneet, että vain alle puolet niistä, jotka ovat kokeneet häirintää tai kiusaamista, tunsivat voivansa tehdä valituksen johtuen pelosta, että sitä ei otettaisi vakavasti.

Vaikka kaikki kiusaamis- tai häirintätilanteet muodostavat riskitekijän, joka todennäköisesti vaikuttaa terveyteen ja turvallisuuteen työpaikalla ja jota tulisi aina välttää tai se tulisi estää, valtaosa merenkulkijoista tai heidän maissa olevista virkaveljistään hallinnollisissa tehtävissä eivät ole koskaan saaneet mitään koulutusta kiusaamiseen, häirintään tai syrjintään liittyvistä asioista.

Näin ollen nämä päivitetty suuntaviivat ja niihin liittyvä online-materiaali sekä työkirja muodostavat erittäin tervetulleeseen ja ajankohtaiseen voimavaraan eurooppalaiselle merenkululle. Ne vaikuttavat osaltaan valtavirtaistamaan riskin estämiskulttuuria aluksilla ja merenkulkusektorilla sekä parantamaan kiusaamis- ja häirintäilmiön tiedostamista kaikkien merenkulkijoiden keskuudessa. Se auttaa myös uhreja paremmin käsittelemään tapauksiaan, jos niitä ilmenee. Ne on laatinut työmarkkinaosapuolet Merenkulun työmarkkinaosapuolten alakohtaisen vuoropuhelukomitean tuella ja EU-komission taloudellisella tuella. Nämä ohjeet ja mukana tulevat tukimateriaalit (video ja työkirja) ovat apuna levittämisessä sekä suuntaviivojen kääntämisessä EU:n merenkulkuvaltioiden kaikille kielille, sekä muutamille työmarkkinaosapuolten valitsimille lisäkielille.

Bryssel, joulukuu 2013

Työmarkkinaosapuolet



Euroopan yhteisön varustamoyhdistysten keskusjärjestö

(ECSA) perustettiin vuonna 1965 nimellä "Comité des Associations d'Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)". Se on ammattijärjestö, joka edustaa EU:n ja Norjan kansallisia laivanvarustajien liittoja (lähies 99% ETA:n laivastosta tai noin 20% maailman laivastosta). Tavoitteena on parantaa Euroopan merenkulun etuja, jotta ala voisi parhaalla mahdollisella tavalla palvella eurooppalaista ja kansainvälistä liiketoimintaa ja kauppaa vapaassa kilpailuympäristössä laivaajien ja kuluttajien hyödyksi sekä auttaa muotoilemaan EU:n politiikkaa tärkeissä merikuljetukseen liittyvissä asioissa.



Euroopan kuljetusalan työntekijöiden liitto

(ETF) edustaa yli 2,5 miljoonaa kuljetusalan työntekijää 243 ammattiliitosta ja 41 Euroopan maasta, seuraavilla sektoreilla: rautatiet, maantiekuljetus ja logistiikka, merenkulku, sisämaan vesistöt, siviili-ilmailu, satamat ja telakat, matkailu ja kalastus. Sen pääasiallinen toiminta on edustaa ja puolustaa kuljetusalojen työntekijöiden etuja kaikkialla Euroopassa. Se muotoilee ja koordinoi ammattiliittojen kuljetus- ja sosiaalipolitiikkaa, järjestää työmarkkinoiden yhteistoimintaa, sitoutuu koulutukseen ja harjoitteluun ja organisoii innovatiivisia tutkimuksia monista eri aiheista, kuten esimerkiksi työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta tai työllistämisen vaikutustutkimuksista.

Johdanto

Jokaisella työntekijällä on oikeus työntekoon joutumatta työpaikallaan häirinnän tai kiusaamisen kohteeksi. Valitettavasti kaikki työntekijät eivät tätä perusoikeutta kuitenkaan nauti. Työnantajien velvollisuus on huolehtia siitä, että työpaikalla esiintyvä työntekijöiden häirintä ja kiusaaminen saadaan loppumaan. Ammattiliittojen ja työntekijöiden vastuulla on lisäksi varmistaa, että häirintää ja kiusaamista ei tapahdu työpaikoilla.

Euroopan yhteisön varustamoyhdistysten keskusjärjestö (ECSA) ja ammattiliittoja edustava Euroopan kuljetusalojen federaatio (ETF) eivät hyväksy työpaikalla tapahtuvaa häirintää ja kiusaamista. Tämän takia ne ovat yhdessä laatineet varustamoille ja muille merenkulkualan toimijoille tarkoitetut ohjeet, joissa selvitetään mitä ne voivat tehdä häirinnän ja kiusaamisen poistamiseksi.

Häirintä ja kiusaaminen ovat esimerkkejä käyttäytymisestä, joka ei ole toivottua ja joka synnyttää työympäristössä haitallisia vaikutuksia. Ne voivat aiheuttaa stressiä, motivaation puutetta, epätyytyttäviä työsuorituksia, poissaoloja, irtisanoutumisia ja korkeita kustannuksia. Häirinnällä tarkoitetaan kaikkea epäasiallista ja ei-toivottua käytöstä joka, oli se sitten tahatonta tai ei, herättää sen kohteeksi joutuvassa yksilössä huolta ja ahdistusta sekä nöyryytyksen ja hämmennyneisyyden tunteita. Kiusaaminen on häirinnän erityinen muoto. Sillä tarkoitetaan vihamielistä tai kostonhaluista käyttäytymistä, jonka kohteeksi joutuva henkilö voi kokea olonsa uhatuksi tai pelokkaaksi.

Harvat syyllistyvät häirintään tai kiusaamiseen tietoisesti. On kuitenkin olemassa myös tapauksia, joissa henkilö on tietämättään syyllistynyt häirinnäksi ja/tai kiusaamiseksi katsottavaan toimintaan. Syynä saattaa olla ennemminkin vanhentunut johtamistapa kuin tietoinen pahantahtoisuus. Työpaikkahäirinnän ja -kiusaamisen poistamista voitaisiinkin huomattavasti edistää omaksumalla ja kannustamalla sellaisia johtamistapoja, joihin ei liity aggressiivista tai pelottelevaa käyttäytymistä.

Häirinnän ja kiusaamisen poistamiseen työpaikoilta on olemassa myös vahvoja oikeudellisia ja taloudellisia perusteita. Tiedetään tapauksia häirinnän kohteeksi joutuneista työntekijöistä, jotka ovat työtuomioistuinmessä voittaneet syrjintää koskevan kanteensa. Seuraamukset ovat aiheuttaneet työnantajille huomattavia kustannuksia. Oikeudellisista näkökulmista riippumatta on hyvien toimintatapojen mukaista edistää ja suosia työympäristöä, jossa työntekijöiden ei tarvitse pelätä joutuvansa häirinnän tai kiusaamisen kohteeksi. Häirinnän ja kiusaamisen kohteeksi joutuvat työntekijät voivat usein kokea työmotivaationsa laskevan, kärsivät stressistä, mikä voi johtaa poissaoloihin. He haluavat myös muita todennäköisemmin irtisanoutua, mikä puolestaan aiheuttaa yhtiölle ylimääräisiä rekrytointikuluja.

Suuntaviivojen tavoitteet

Tässä hahmoteltujen ohjeiden tavoitteena on auttaa yhtiöitä tunnistamaan esimerkkejä häirinnästä ja/tai kiusaamisesta, havaitsemaan yksittäisiä tapauksia tehokkaiden valittamiskäytäntöjen avulla ja poistamaan häirintää ja kiusaamista tavalla, joka selvästi osoittaa kaikkien asianosaisten hyötyvän tällaisen ongelmakäyttäytymisen poistamisesta työpaikalta. Niillä on merkitystä niin aluksilla kuin työpaikoilla maissa sijaitsevilla työpaikoille.

Edellä mainittuihin toimenpiteisiin ryhtyessään varustamon olisi otettava toimintaan mukaan myös henkilöstönsä ja/tai ammattiliitot. Varustamon toimintaperiaatteet häirinnän ja kiusaamisen osalta tulisi sisällyttää työehtosopimukseen tarkoituksenmukaisella ja kansallisen oikeusjärjestelmän huomioivalla tavalla.

MITÄ ON HÄIRINTÄ?

Euroopan direktiivissä joka koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen uralla etenemiseen ja työoloissa todetaan, että 'häirintä' on tilanne, jossa ilmenee henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kyseisen henkilön arvoa ja tällä tavoin luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.¹

Esimerkkejä häirinnästä

- loukkaavan tai vihjailevan materiaalin jakaminen tai levittäminen;
- vihjailu, pilkanteko, rivot tai seksistiset/rasistiset/homofobiset vitsit tai huomautukset;
- loukkaavan kielen käyttö kuvattaessa jonkin vajavaisuuden omaavaa henkilöä tai tällaisen henkilön pilkkaaminen;
- ei-toivotun huomion kuten vakoilun, väijymisen, ahdistelun ja ylituttavuuden, tai ei-toivotun verbaalisen tai fyysisen huomion osoittaminen;
- ei-toivottujen, seksuaalisesti vihjailevien, vihamielisten tai henkilön yksityisyyttä häiritsevien puheluiden, tekstiviestien, sähköpostien, sosiaalisen median, faksien tai kirjeiden soittaminen tai kirjoittaminen;
- tarpeettomat, häiritsevät tai jatkuvat kyselyt henkilön iästä, siviilisäädystä, yksityiselämästä, sukupuolisesta kiinnostuksesta tai suuntautumisesta tai vastaavan luonteiset kysymykset henkilön rodullisesta tai etnisestä alkuperästä, mukaan lukien hänen kulttuurinsa tai uskontonsa;
- ei-toivottu seksuaalinen lähentely ja toistuvat kutsut tai uhkaukset;
- vihjailut, joiden mukaan seksuaaliset palvelut edistäisivät henkilön urakehitystä tai että niistä kieltäytyminen saattaisi vaikuttaa urakehitykseen haitallisesti;

¹ Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27. päivänä marraskuuta 2000 yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista.

- julkeat katseet, hävyttömät eleet, koskettelu, tarttuminen, taputtelu tai muu tarpeeton ruumiillinen kontakti kuten painautuminen/nojaaminen toista vasten.
- pahansuopien huhujen levittäminen tai jonkun loukkaaminen (erityisesti iän, rodun, sukupuolenvaihdoksen, avioliiton, avoliiton, raskauden ja äitiyden, sukupuolen, vammaisuuden, seksuaalisen orientoitumisen ja uskonnon tai uskon perusteella);

Työpaikkahäirinnän kohteeksi voi joutua myös, jos toiset pitävät henkilöä 'joukkoon sopimattomana'. Tätä ilmenee todennäköisimmin työpaikoilla, joissa erilaisuutta on vähän tai ei lainkaan. Tällaista henkilöä vältellään, ja useimmiten hänen yrityksensä sopeutua joukkoon torjutaan.

MITÄ ON KIUSAAMINEN?

Kiusaaminen on eräänlainen häirinnän muoto. Sillä tarkoitetaan uhkaavaa tai pelottavaa käytöstä. Siitä on seurauksena työympäristö, jossa jokin yksilö tai joukko saattaa kokea olonsa pelokkaaksi tai pelotelluksi toisen yksilön tai ryhmän negatiivisen tai vihamielisen käyttäytymisen vuoksi.

Kiusaamiseen liittyy usein vallan tai aseman väärinkäyttöä, ja se on usein pitkään jatkuvaa ja ennustamatonta. Se voi olla kostonhaluista, julmaa tai pahantahtoista. Kiusaamista saattaa kuitenkin esiintyä myös tilanteissa, joissa henkilö ei tiedosta käyttäytymisensä vaikutusta toisiin, tai joissa hänen tarkoituksenaan ei ole kiusata.

Esimerkkejä kiusaamisesta

- sanallinen tai fyysinen uhkailu tai väärinkäytös, kuten huutaminen, kiroilu henkilöstölle tai työtovereille, joko julkisesti tai yksityisesti, mukaan lukien halventavat maininnat tai huomautukset;
- henkilökohtaiset loukkaukset;
- yksilön tai hänen kykyjensä vähättely tai pilkkaaminen, joko yksityisesti tai muiden kuullen;
- johonkin henkilöön tai ryhmään usein mitättömistä syistä kohdistuvat äkilliset raivokohtaukset tai mielenilmaukset,
- toisen henkilön alistaminen liiallisen tai painostavan valvonnan alaiseksi, hänen tekemistensä jatkuva seuranta tai liioiteltu kriittisyys pikkuseikkojen suhteen;
- jatkuva tai epäoikeutettu kritiikki;
- kohtuuttomien vaatimusten esittäminen henkilöstölle tai kollegoille;
- työnkuvaan kuulumattomien halpa-arvoisten tai alentavien tehtävien määrääminen tai jonkin vastuutehtävän poistaminen ilman oikeutettua syytä;
- yksilön huomiotta jättäminen tai eristäminen esim. sosiaalisista tilanteista, ryhmätapaamisista, keskusteluista sekä yhteisistä päätöksistä tai suunnittelusta;
- uranäkymiä, työpaikan pysyvyyttä tai työsuoritusta koskevien uhkauksien tai epäasiallisten huomautusten tekeminen.
- pahansuopien huhujen levittäminen tai jonkun loukkaaminen (erityisesti iän, rodun, avioliiton, avoliiton, raskauden ja äitiyden, sukupuolen, vammaisuuden, seksuaalisen orientoitumisen ja uskonnon tai uskon ja sukupuolenvaihdoksen perusteella);

Seuraavilla ilmauksilla saatetaan toisinaan puolustella tai luonnehtia työpaikalla ilmenevää käyttäytymistä tai työntekijöiden välille syntyviä tilanteita, joihin saattaa liittyä 'kätkeytyä' kiusaamista;

- voimakasotteinen tai karski johtamistyyli
- työntekijöiden välinen ristiriita, jota luonnehditaan "törmäyskurssiksi"
- jotakuta kuvataan "yliherkäksi" tai "kykenemättömäksi ymmärtämään vitsejä"
- henkilöllä väitetään olevan "asenneongelma"
- johtaja, joka ei siedä tyhmiä ihmisiä
- kykenemättömyys tukea työpaikalla vähäpätöisen virheen tehnyttä työntekijää.

Häirintää ja kiusaamista sähköisen viestinnän kautta

Sähköisen viestinnän saatavuuden lisääntyminen on luonut potentiaalisesti voimakkaan välineen kiusaamiselle tai häirinnälle; se on tullut tunnetuksi nimellä "cyber-kiusaaminen ja -häirintä". Vihjailevat ja ei-toivotut huomautukset, grafiikka tai uhkailevat, herjaavat sähköpostit, postitukset sosiaalisessa mediassa ja kännykän tekstiviestit ovat cyber-kiusaamisen muotoja. Siksi yhtiöiden on varmistettava, että cyber-kiusaamista koskeva lauseke sisällytetään heidän toimintaperiaatteisiin ja menettelytapoihin. Esimerkki sopivasta lausekkeesta voisi olla:

"Cyber-kiusaaminen ja -häirintä on nykyisten viestintäteknologioiden käytöllä nolata, nöyryyttää, uhata tai pelotella henkilöä pyrkimyksenä saada valtaa ja kontrollia hänestä. Yhtiön viestintälaitteiden käyttöä sellaisiin tarkoituksiin pidetään vakavana yhtiön käyttäytymistapakoodin rikkomuksena, josta on seurauksena kurinpidollisia toimia rikkomukseen syyllistyneitä vastaan."

Jos joku työntekijä valittaa joutuneensa jonkin yllä mainitun, tai jonkin muun häirinnän ja /tai kiusaamisen määrittelyn piiriin kuuluva teon kohteeksi, työnantajan on tärkeää suhtautua valitukseen vakavasti ja tehdä sitä koskeva tutkimus.

Yhtiön suhtautuminen häirintään ja kiusaamiseen

Yhtiön tulee laatia selkeä kirjallinen tiedonanto sitoumuksestaan, jossa tehdään selväksi, että työpaikalla ilmenevää häirintää ja kiusaamista ei voida hyväksyä, ja että yhtiön omaksumien toimintaperiaatteiden tavoitteena on tällaisen käytöksen poistaminen työpaikalta. Tiedonannon tulee sisältää mahdollisimman monta selkeää esimerkkiä käyttäytymisestä, jonka voi luokitella häirinnäksi tai kiusaamiseksi. Kirjallisessa tiedonannossa tulee myös nimetä ne henkilöt, joille työntekijät voivat tällaisista tapauksista ilmoittaa.

Varustamon tulee keskustella toimintaperiaatteista työntekijöitä edustavan työsuojeluvaltuutetun, luottamusmiehen ja ammattiliiton edustajan kanssa ja saada ne tukemaan toimintaperiaatteita sekä sitoutumaan niiden tavoitteisiin.

Kun toimintaperiaatteista on päästy sopimukseen, varustamon tulee varmistaa, että koko henkilöstö, niin maalla kuin merellä, on niistä tietoinen ja ymmärtää ne. Kaikkien tulee saada haltuunsa kopio toimintaperiaatteista, ja niiden tulee lisäksi olla näkyvästi esillä laivojen ja maissa olevien toimipaikkojen ilmoitustauluilla.

Yhtiön tulee myös harkita toistuvien työpajojen ja/tai seminaarien järjestämisestä sen varmistamiseksi, että toimintaperiaatteiden käyttöönotto ja hyväksyminen sujuu ongelmitta.

Ylimmän johtoportaan sitoutuminen

Toimintaperiaatteita esittelevän asiakirjan tulee sisältää viesti varustamon toimitusjohtajalta tai vastaavalta henkilöltä. Sen tulee ilmentää varustamon sitoumusta häirinnän ja kiusaamisen poistamiseen työpaikalta ja todeta tavoitteekseen luoda sellainen työympäristö, jossa kaikkien työntekijöiden arvokkuutta ja hyvinvointia kunnioitetaan. Yhtiön tulee lisäksi nimetä joku korkeassa asemassa oleva esimies tai johtoporrasta edustava henkilö toimintaperiaatteiden yleiseksi vastuuhenkilöksi.

Varustamojen on annettava hyvä esimerkki. Työnantajien ja vanhemman johdon käyttäytyminen on yhtä tärkeää kuin virallinen politiikka. "Voimakas" johtaminen voi ikävä kyllä joskus kallistua kiusaavaaksi käyttäytymiseksi. Kulttuuri, jossa työntekijöitä kuullaan ja ongelmista keskustellaan, on vähemmän suotuisa kiusaamiselle ja häirinnälle kuin sellainen, jossa vallalla on autoritääriinen johtamistyyli.

Varustamojen toimintatavat

Yhtiöiden on pidettävä yllä oikeudenmukaiset menettelytavat ja käsitellä työntekijöiden valitukset nopeasti. Kiusaamiseen ja häirintään liittyvät valitukset voidaan yleensä käsitellä käyttämällä selkeitä rikkomus- ja kurinpitomenettelyjä. Menettelytavoissa tulee kuitenkin määritellä luottamuksellisuus ja suoja-toimet kantelijaan suunnattua ahdistelua vastaan ja myös se, että valituksen tekijällä samoin kuin oletetulla rikoksentehtäjällä voi olla mukana valitsemansa työtoveri tai ammattiliiton edustaja. Yhtiön on varmistettava, että valituksen osapuolia kohdellaan tasavertaisesti arvokkaasti ja oikeudenmukaisesti."

Yhtiön tiedonanto koko henkilökunnalle yhtiön toimintaperiaatteista, odotetuista käyttäytymisnormeista ja tuesta, jota se antaa henkilökunnalle, voi helpottaa henkilöitä tiedostamaan, mikä heidän vastuunsa on toinen toisiaan kohtaan.

On tärkeää ilmoittaa työntekijöille, että kiusaamiseen ja häirintään liittyvät valitukset tai henkilökunnalta valitukseen liittyvät tiedot käsitellään oikeudenmukaisesti, luottamuksellisesti ja hienovaraisesti. Työntekijöiden ei ole helppo tuoda esiin asioita, jos he kokevat, että heitä kohdellaan epäystävällisesti tai että henkilö, jonka käytöksestä he valittavat, todennäköisesti käyttäytyy aggressiivisesti heitä kohtaan.

Häirinnän ja kiusaamisen tunnistaminen

Ilmoittamismenettely

Häirinnän ja kiusaamisen aiheuttamien ongelmien selvittämisen kannalta on tärkeää, että varustamo rohkaisee aktiivisesti henkilöstöään saattamaan sen tiedoksi kaikki häirintä- tai kiusaamistapaukset.

Näiden suuntaviivojen laatijat ovat havainneet, että yksi tämän hetken suurimmista ongelmista piilee siinä, että vain muutama prosentti tapauksista ilmoitetaan yhtiön johdolle. Vuonna 2010 Nautilus International yhtiön tekemän ”Kiusaaminen, syrjintä ja häirintä” -nimisen tutkimusraportin mukaan 43% vastaajista väitti kärsineensä kiusaamisesta, syrjinnästä tai häirinnästä työpaikalla, mutta vain alle puolet (43%) oli ilmoittanut asiasta yhtiölleen. Vuoden 2010 raportti päivitti ammattiliiton tekemää edellistä tutkimusta, jossa todettiin että 76% naispuolisista merenkulkijoista oli kärsinyt seksuaalisesta häirinnästä työssään, mutta vain 23 % oli ilmoittanut asiasta yhtiölleen. Vaikkakin ilmoitusten määrä näyttää parantuneen ensimmäisen tutkimuksen jälkeen, ilmoittamatta jättämistaso on edelleen huolenaihe.

Laivoilla ilmenneille tapauksille on tyypillistä, että häirinnän ja kiusaamisen kohteeksi joutunut henkilö yrittää ´kestää´ tilanteen merimatkan loppuun asti ja pyytää siirtoa toiselle alukselle ennen seuraavaa työvuoroa, sen sijaan että tekisi ilmoituksen tapahtuneesta. Tämä aiheuttaa yhtiöille logistisia ongelmia, eikä myöskään anna sille mahdollisuutta ryhtyä tehokkaisiin toimiin tapausten selvittämiseksi.

Erillinen valitusmenettely

On lisäksi erittäin tärkeää, että varustamoilla on käytössään häirintää ja kiusaamista koskevien valitusten tekemiseen ja käsittelyyn liittyviä menettelytapoja, joihin kaikki henkilöstön jäsenet voivat luottaa. On suositeltavaa, että varustamon yleisen valitusmenettelyn rinnalle laaditaan erillinen käytäntö tätä tarkoitusta varten. Sen tulee kuitenkin olla yhdenmukainen Maritime Labour Convention 2006 sopimuksen (Menettelytapasäännöt laivoilla) 5.1.5 määräysten kanssa, ja ECSA:n ja ETF:n solmiman Maritime Labour Convention 2006 sopimuksen 5. Otsikon mukainen, liitettynä Neuvostodirektiiviin 2009/13/EU.

Varustamon tulee nimetä ensisijainen yhteyshenkilö, jolle kuka tahansa henkilöstön jäsen voi ilmoittaa haluavansa tehdä valituksen. Laivojen henkilökunnan osalta tämä henkilö voisi olla jokin toinen saman aluksen miehistön jäsen, varustamon maissa työskentelevä työntekijä, tai riippumattomasta organisaatiosta tätä tarkoitusta varten nimetty henkilö. Kaksi jälkimmäistä kanavaa voisivat olla myös maissa työskentelevän henkilöstön käytettävissä.

Jos nimetty henkilö on varustamon työntekijä, hänelle tulee antaa valtuudet käsitellä valitus itse tai halutessaan viedä se käsiteltäväksi varustamossa ylemmälle tasolle.

Virallisen menettelyn lisäksi varustamon tulee tarjota häirinnän tai kiusaamisen kohteeksi joutuneelle mahdollisuus valituksen vapaamuotoiseen käsittelyyn uhrin harkinnan mukaan. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että uhri selvittäisi tekijän vaikutuksia valitusten käsittelyyn koulutuksen saaneen yhtiön edustajan läsnä ollessa. Tekoon syyllistyneelle voitaisiin tämän jälkeen tarjota

mahdollisuus pyytää tekojaan anteeksi ja tilaisuus pyrkiä muuttamaan tapansa. Kiusauksen uhria ei pidä missään tapauksessa vaatia kohtaamaan tekoon syyllistynyttä, ellei hän sitä halua.

Varustamon on myös syytä harkita sellaisen maissa toimivan riippumattoman kolmannen osapuolen nimeämistä, jolle häirinnästä tai kiusaamisesta kärsivät voisivat osoittaa valituksensa. Varustamon tulee järjestää työntekijöilleen mahdollisuuden luottamukselliseen puhelinneuvontaan, josta tämä kolmas osapuoli vastaisi.

Mitä menettelytapoja sitten valitaankin, on ensisijaisen tärkeää, että kaikki työntekijät voivat luottaa niihin. Valitukset kaikkien tietoisuuteen saattava järjestelmä voisi olla tehokas laivoilla, joiden henkilöstömäärä on suuri, varsinkin jos laivalla on riittävästi päällystystä ryhmäpaineen synnyttämiseksi. Tämän pitäisi useimmiten riittää huolehtimaan siitä, että laivalla ei suvaita epäasiallista käytöstä.

Tällaisen käytännön omaksumisesta huolimatta on tärkeää, että maissa toimiva johto saa tiedon kaikista ilmenneistä tapauksista. Mikäli laivan henkilökunta on pieni, on syytä nimetä maissa toimiva yhteyshenkilö, jolle laivahenkilökunta voi tehdä ilmoituksen tapauksista.

Vastaaminen kiusausta ja/tai häirintää koskevaan valitukseen

Valitukset on tärkeää tutkia nopeasti ja objektiivisesti. Työntekijät eivät yleensä tee vakavia syytöksiä, ellei heitä ole loukattu vakavasti. Kaiken tutkimuksen on oltava objektiivista ja riippumatonta.

Työnantajien, jotka tutkivat kiusaamiseen ja häirintään liittyviä vaatimuksia, tulisi ottaa huomioon kaikki olosuhteet ennen kuin tekevät johtopäätöksen ja erityisesti valituksen tekijän käsityksen siitä, koska eri ihmiset kokevat usein eri tavalla kiusaamisen ja häirinnän.

Epävirallinen prosessi

Joissakin tapauksissa on ehkä mahdollista korjata tilanne epävirallisesti esimerkiksi sovittelumenettelyllä. Joskus ihmiset eivät tiedosta, että heidän käytöksensä on epäystävällistä ja että se saa aikaan ahdistusta. Epävirallinen keskustelu voi saada henkilön ymmärtämään asian paremmin ja suostumaan siihen, ettei hän jatka sellaista käyttäytymistä.

Virallinen prosessi

Jos asia ei ratkea epävirallisessa vaiheessa tai valituksen tekijä kokee, että kiusaaminen tai häirintä on luonteeltaan niin vakavaa, että on ehkä välttämätöntä käynnistää valitusprosessi. Työnantaja voi päätätä, voiko asian käsitellä virallisesti. Kuten kaikissa kurinpidollisissa ongelmissa, aina on tärkeää noudattaa oikeudenmukaista menettelytapaa. Kiusaamis- ja häirintävalituksen yhteydessä tulee olla oikeudenmukainen sekä valituksen tekijää että syytettyä henkilöä kohtaan. Yksityiskohtaisia suuntaviivoja varten, kuinka kiusaamisesta ja häirinnästä johtuvia virallisia valituksia tulisi käsitellä, on laadittava menettelytapasäännöt yhdessä merenkulkua edustavien ammattiliittojen kanssa ja niiden on oltava yhdenmukaiset Maritime Labour Convention 2006 sopimuksen 5.1.5 asetuksen vaatimusten kanssa.

Koulutus, kommunikaatio ja tiedostaminen

Kirjalliset toimintaperiaatteet eliminoivat häirinnän ja kiusaamisen työpaikalla vain, jos niiden tukena on positiivinen tahto panna ne täytäntöön. Siksi säännöllinen tiedottaminen, koulutus ja tiedostamistilaisuudet ovat tärkeitä varmistamaan, että kaikki työntekijät:

- Ymmärtävät varustamon sitoumuksen estää häirintä ja kiusaaminen
- Ymmärtävät vastuunsa ja roolinsa prosessissa
- Tietävät kuinka etsiä neuvoa ja ohjausta
- Tietävät kuinka tehdä valitus ja voivat olla luottavaisia, että heitä todella kuullaan

Varustamon tulee varmistaa, että heidän sitoumuksensa eliminoida häirintä ja kiusaaminen tiedotetaan tehokkaasti esimerkiksi:

- Koulutus- ja tiedostamisohjelmilla koko henkilöstölle kaikilla tasoilla
- Uutiskatsauksilla työntekijöille ja ammattiliittojen edustajille
- Julisteilla
- Ilmoituksilla henkilöstön ilmoitustauluilla
- Lisäämällä kappale henkilöstön ohjekirjaan
- Johdon ohjeilla
- Työntekijöiden ohjeilla
- Ohjaajilla jotka voivat ohjata työntekijöitä toimintaperiaatteissa ja menettelytavoissa
- Artikkeleilla henkilökunnan lehdissä
- Sisällyttämällä tiedotustilaisuuksiin
- Perehdyttämällä

Kaikkia toimintaperiaatteita ja menettelytapoja tulisi valvoa, jotta voidaan varmistaa niiden tehokkuus.

Luottamuksellisuus

Varustamon tulee vakuuttaa kaikille merenkulkijoille, että he eivät joudu epäedulliseen, sorrettiun tai syrjittyyn asemaan häirinnästä tai kiusaamisesta tehdyn valituksen vuoksi. Varustamon velvollisuus on tutkia kaikki valitukset, eikä valituksen tehneen merenkulkijan tule joutua kärsimään jälki-seurauksista. Varustamon tulee lisäksi suojella valituksen tehneen työntekijän asemaa mahdollisen tutkimuksen aikana ja sen jälkeen.

Vain jos valitus osoittautuu kiusanpäiten tehdyksi tai pahantahtoiseksi, voi olla tarkoituksenmukaista ryhtyä kurinpitotoimiin valittajaa kohtaan.

Seksuaalinen häirintä on tavallisimmista häirinnän muodoista. Yhtiön edun mukaista on nimittää

sopiva henkilö käsittelemään valitusta niin että se vastaa uhrin tarpeisiin. Mikäli mahdollista, valitus seksuaalisesta häirinnästä tulisi antaa samaa sukupuolta olevan henkilön tutkittavaksi.

Kuulemistilaisuudet

Menettelytapoja laadittaessa tulee huomioida, että niin kuulemistilaisuudet kuin myös mahdolliset niitä seuraavat kurinpitokuulemiset pidetään luottamuksellisina. Varustamon tulee selvittää asianosaisille, että heillä on oikeus kutsua tilaisuuteen mukaan ystävä tai ammattijärjestön edustaja tai laivassa oleva henkilö, joka luottamuksellisesti jakaa merenkulkijoille puolueetonta tietoa heidän valituksesta tai muuten avustavat heitä seuraamalla valitusprosessia.

Kuten kurinpidollisissa ja valitus käsittelyissä yleensä, tässäkin tulee soveltaa yleisen oikeuskäytännön periaatteita. Vastaajalla tulee olla oikeus vastata valitukseen ja esittää oma versionsa tapahtuneesta. Sekä valittajan että vastaajan tulee voida kutsua paikalle todistajia. Yhtiön on lisäksi syytä pitää pöytäkirjaa tehdyistä päätöksistä.

Tapauksen selvittäminen ja jatkotoimet

Epäkohtaa korjaaviin toimenpiteisiin ryhtyessään, yhtiön tulee kohdistaa huomionsa häirintään syyllistyneeseen henkilöön uhrin sijasta. Ei ole hyväksyttävä keino häirintään tai kiusaamiseen liittyvän ongelman ratkaisemiseksi, että uhri siirretään toiseen työtehtävään tai työpaikkaan.

Toimenpiteet häirinnän ja kiusaamisen poistamiseksi

Monien yhtiöiden kurinpidollisissa säännöksissä todetaan, että häirinnäksi ja/tai kiusaamiseksi katsottavat teot ovat rikkomuksia, joiden osalta on asianmukaista ryhtyä rikkojaan kohdistuviin kurinpidollisiin toimiin. Esimerkkeinä mainitaan:

- väkivalta
- pelottelu
- pakottaminen
- toisten työntekijöiden työhön puuttuminen
- seksuaalinen käyttäytyminen
- tai muu seksuaalisuuteen liittyvä käyttäytyminen, joka loukkaa laivalla työskentelevien naisten tai miesten arvokkuutta tavalla joka on ei-toivottua, kohtuutonta sekä sen kohdetta loukkaavaa.

Oikeuskäytännön puitteissa on todennettu, että sukupuoliseen häirintään liittyvissä tapauksissa ei ole välttämätöntä harkita, olisiko uhrin kokema häirintä voinut kohdistua vastakkaista sukupuolta edustavaan henkilöön. Tämä perustuu siihen, että sukupuolinen häirintä on uhrin sukupuoleen perustuvaa käyttäytymistä, ja jos sen voidaan katsoa olleen uhrille vahingollista, sitä on myös tapahtunut.

On kuitenkin syytä muistaa, että monet häirintään ja kiusaamiseen viittaavat teot ja laiminlyönnit eivät normaalisti kuulu mihinkään varustamon kurinpidollisissa säännöksissä mainittuun rikkomuskategoriaan. Häirintään tai kiusaamiseen syllistyneet henkilöt saattavat joissakin tapauksessa olla tietämättömiä käyttäytymisensä vaikutuksista, jotka ovat pikemminkin seurausta heikoista tai vanhentuneista johtamistavoista kuin pahantahtoisuudesta. Tämä ei ole kuitenkaan mikään puolustelu ja se voi osaltaan vaikuttaa kiusaamiseen tai häirintään.

Varustamolla tulisi olla toimintaperiaatteet, joilla tuettaisiin kaikkien oikeutta saada kunnioittava kohtelu ja arvonanto työpaikalla. Periaatteiden tulisi aktiivisesti kannustaa työympäristöä, jossa kiusaamista ja häirintää ei suvaita. Niissä on ilmoitettava selvästi käyttäytymisstandardit, joita työntekijöiltä ja esimiehiltä odotetaan. Henkilöstön on tiedettävä, kenen puoleen heidän tulisi kääntyä, jos heillä on työhön liittyvä ongelma ja esimiehiä tulisi kouluttaa kaikissa yhtiön toimintaperiaatteisiin liittyvissä asioissa tällä herkällä alueella. Tehokkuuden takaamisen kannalta on tärkeää, että toimintaperiaatteet tiedotetaan ja pannaan täytäntöön, jotta koko henkilöstö on tietoinen vastuistaan toisiaan kohtaan yhtiön menettelytapasäännösten mukaisesti.

Yhtiön tulisi varmistaa, että johtohenkilöillä on tarvittavat taidot johtaa esimerkin kautta. Johtohenkilöiden tulisi olla luottavia ja käyttäytyä tavalla, joka tukee toimintaperiaatteita ja edistää positiivista käytöstä.

Henkilöstön ohjekirjat ovat hyvä tapa kommunikoida työntekijöiden kanssa; ne voivat sisältää erityisen maininnan yhtiön näkemyksestä kiusaamiseen ja häirintään, tuen tarjoamisesta henkilökunnalle ja seuraamuksista työntekijälle, jonka arvellaan rikkovan yhtiön toimintaperiaatteita.

Koulutusohjelmat

Varustamon tulee järjestää aluksilla työskentelevälle henkilöstölleen mahdollisuus osallistua koulutusohjelmiin, joissa käsitellään häirinnän ja kiusaamisen epämieluisia seurauksia ja esitellään varustamon toimintaperiaatteet. Näissä tilaisuuksissa tulee lisäksi selvittää varustamossa käytössä olevat menettelytavat häirintää ja kiusaamista koskevien ilmoitusten tekemiseksi. Varustamon tulee lisäksi harkita erilaisten varustamon toimintaperiaatteita korostavien ja selventävien tiedotteiden, julisteiden ja videoiden laatimista. Koulutusohjelmien tulee olla kaikkien nykyisten ja uusien työntekijöiden ulottuvilla.

ECSA ja ETF ovat tilanneet online koulutusohjelman nimeltä ”Sano ei kiusaamiselle, sano ei häirinnälle / Näytä häirinnälle ja kiusaamisella punaista korttia” sekä laivojen päällystöjen että maissa toimivan johdon tarpeita varten. Tarkempia tietoja näiden materiaalien hankkimisesta löytyy takakannen sisälehdeltä.

Varustamot voisivat olosuhteistaan riippuen käyttää myös seuraavia toimenpiteitä:

- nimetään soveltuvan ja riittävän koulutuksen saanut henkilö laivoille tai maissa sijaitseviin toimipisteisiin häirinnän ja kiusaamisen vastaisen toiminnan neuvojaksi tai eettiseksi valvojaksi;
- perustetaan joko aluksilla tai maissa toimivia hallintokomiteoita;
- nimetään jokin henkilöstön jäsen selvittämään häirintään liittyviä tapauksia,
- varmistetaan, että jokaiselle esitetään selkeä kirjallinen tiedonanto, jonka mukaan häirintää ja kiusaamista ei suvaita;
- perustetaan toimintaperiaatteiden tehokkuutta tarkkaileva työryhmä, jossa on mukana yhtiön johtoportaan ja merenkulkijoiden edustajia/ ammattiliittoja.

Tapaustutkimuksia

Kansainvälinen risteilyalusyhtiö

Tällä yhtiöllä on jo monien vuosien ajan ollut käyttäytymistapakoodi, jossa luetellaan monia ei-hyväksyttäviä käyttäytymistapoja, jotka liittyvät kanssakäymiseen työtovereiden ja asiakkaiden kanssa. Kaikenlainen uhkailu, pelottelu, kiusaaminen pakottava tai sekaantuva käyttäytyminen ei ole siedettävää ja niitä pidetään käyttäytymistapakoodin rikkomisena. Samalla tavalla mikä tahansa asia, joka voi olla luonteeltaan syrjivää tai loukkaavaa tai jonka seurauksena toista henkilöä kohdellaan pahoin, katsotaan ei-hyväksyttäväksi. Kaikki rikkomukset tutkitaan ja käsitellään asianmukaisesti. Tarvittaessa ryhdytään kurinpidollisiin toimiin, joita voi olla jopa irtisanominen. Kaikille työntekijöille annetaan käyttöoikeudet tähän käyttäytymistapakoodi-asiakirjaan, joka on saatavilla yhtiön sisäisessä intranetissä. Uusi Management Development kehysrakenne on juuri käynnistetty ja täydennyskoulutusta annetaan parhaillaan, jotta voidaan varmistaa, että merenkulun johdon tietämys on ajan tasalla ja että siihen on sisällytetty yhtiön arvot.

Yhtiö tarjoaa myös "Compliance Hotline" -kuumalinjan, joka mahdollistaa sen, että työntekijät voivat ilmoittaa anonyymisti oletetuista vääryyksistä. Tätä kuumalinjaa mainostetaan laajalti ja sillä voi tiedottaa kaikki työpaikkakiusaamiseen ja häirintään liittyvät asiat, jotka sitten tarvittaessa käsitellään käyttäytymistapakoodin mukaan.

Kansainvälinen polttoaineiden kuljetusyhtiö

Tämä toimija tuotti käyttäytymistapakoodin, joka määrittelee perussäännöt, joita koko henkilöstön on noudatettava. Niiden laiminlyöminen tarkoittaa kyseisten sääntöjen rikkomista, mistä voi olla seurauksena kurinpidollisia toimia ja jopa irtisanominen. Säännöt sisältävät henkilökohtaisen viestin konsernin toimitusjohtajalta, joka antaa vahvistavan lausuntonsa toimintaperiaatteille. Ne selvittävät, kuinka yhtiön ydinarvojen tulisi ohjata käyttäytymistä ja ne auttavat henkilökuntaa heidän päätöksentekoprosessissa. Ne antavat ohjeita, kuinka luodaan kunnioittava ja häirintävapaa työpaikka ja ne sisältävät kattavan luettelon perussääntöjä, jotka henkilöstön tulee ottaa huomioon, jos heidän käyttäytymisessään jokin aiheuttaa häirintää. Henkilökunnalla on pääsy yhtiön toimintaperiaatteisiin helppokäyttöisten linkkien kautta henkilöstön verkkosivuilla. Sieltä saa myös luottamuksellisen yhteyden henkilökunnan jäseneen, joka on häirinnän kohteena tai joka on todennut jonkinlaista herjausta tai kiusaamista työpaikalla. Yhtiöllä on nollatoleranssi koston suhteen, koska se uskoo vahvasti siihen, että asioista suoraan puhuminen on oikea tapa toimia. Kaikenlaisten kostotoimenpiteiden katsotaan olevan huonoa käytöstä, joka pahimmassa tapauksessa voi johtaa kurinpidollisiin toimiin.

Yhtiö tunnustaa tämän lisäksi, että johtajilla ja esimiehillä on vielä suurempi vastuu ja siksi se järjestää seminaareja ja työpajoja edistämään johtajuustaitoja, jotka auttavat heitä soveltamaan toimintaperiaatteita johdonmukaisesti kaikilla tasoilla koko organisaatiossa.

Lyhyen matkan lauttayhtiö

Tällä organisaatiolla on joukko ydinarvoja, jotka tukevat henkilöstöltä odotettua käyttäytymistä. Heidän toimintaperiaatteensa ja menettelynsä varmistavat, että yhtiö voi tutkia nopeasti ja objektiivisesti kiusaamisesta ja häirinnästä tehdyn valituksen.

Toimintaperiaatteilla tunnustetaan selvä kiusaaminen ja kurinpidolliset menettelytavat, joilla suojataan valituksen tekijän luottamuksellisuutta ja uhriksi joutumista. Jokaisella henkilöstön jäsenellä on oikeus saada edustus tai tukea työtovereiltaan menettelyn kaikissa vaiheissa, jotta voidaan varmistaa, että prosessi on oikeudenmukainen ja puolueeton. Se korostaa myös sitä, että pikaisen ratkaisun saaminen valitukseen on parempi sekä yhtiölle että sen henkilökunnalle. Prosessin osana se kannustaa käyttämään pohdintaa tapana ratkaista riitoja työpaikalla jo varhaisessa vaiheessa.

Toimintaperiaatteiden tarkoituksena on selvittää varustamon periaatteita tasavertaisista mahdollisuuksista sekä häirinnän ja kiusaamisen estämisestä. Tasavertaisten mahdollisuuksien toimintaperiaatteissa todetaan, että kehittämällä oikeudellisia toimenpiteitä on mahdollista saavuttaa paljon, mutta todellista edistystä voi kuitenkin tapahtua vain työntekijöitä tukevalla asennoitumisella ja uskomalla vastuulliseen ja moraaliseen toimintaan. Toimintaperiaatteissa määritellään myös varustamon eri tasoilla toimivien henkilöiden velvollisuudet toimintaperiaatteiden osalta.

Voidakseen täydentää ydinarvojaan yhtiö järjestää säännöllisesti maissa koko henkilökunnalle seminaareja ja koulutustilaisuuksia, joissa välitetään yhtiön toimintaperiaatteita tasavertaisista mahdollisuuksista ja selvitetään, että niitä noudattamalla voidaan estää kiusaaminen ja häirintä työpaikalla.

Ehdotus merenkulkijoille tarkoitetun esitteen tekstiksi

Merenkulkijoiden oikeudet ja velvollisuudet

Yhdenkään työntekijän ei tule joutua häirinnän tai kiusaamisen kohteeksi työpaikallaan. Kaikkien työntekijöiden velvollisuus on varmistaa, että työpaikalla ei esiinny häirintää tai kiusaamista ja että varustamo suhtautuu näihin kysymyksiin erittäin vakavasti.

Häiritsetkö tai kiusaatko sinä muita työntekijöitä?

Häirinnällä tarkoitetaan kaikkia sellaisia tekoja, jotka aiheuttavat sen kohteeksi joutuvalle henkilölle ahdistusta, nöyryytystä, häpeää, pelkoa tai huolta.

Kiusaamisella tarkoitetaan negatiivista tai vihamielistä käyttäytymistä, joka saa sen kohteeksi joutuvan henkilön tuntemaan olonsa pelokkaaksi tai uhatuksi.

Et välttämättä itse tiedosta käyttäytymisesi vaikutuksia toisiin työntekijöihin. Esimerkkejä:

- ajatteletko että sinun tapasi tehdä työtä on aina oikein?
- kohotatko ääntäsi muille työntekijöille?
- suhtaudutko sarkastisesti tai alentuvasti muihin työntekijöihin?
- arvosteletko henkilöitä toisten kuullen?
- arvosteletko vähäpätöisiä virheitä, mutta et anna tunnustusta hyvälle suoritukselle?
- vältteletkö toisia työntekijöitä tai levitätkö huhuja tai pahantahtoisia juoruja?

Jos arvelet, että käyttäytymistäsi voisi joiltakin osin pitää häirintänä tai kiusaamisena, työpaikallasi voidaan auttaa sinua pääsemään eroon tällaisista piirteistä. Sinun täytyy kuitenkin hakeutua osastosi ylimmän esimiehen puheille ja pyytää apua – älä odota niin kauan että sinusta tehdään valitus!

Oletko joutunut häirinnän tai kiusaamisen kohteeksi työpaikallasi?

Varustamosi käsittelee kaikki häirinnästä tai kiusaamisesta tehdyt valitukset asiallisesti ja luottamuksellisesti.

Osastosi ylin esimies laivalla ja henkilöstöpäällikkö maissa on koulutettu käsittelemään häirintään ja kiusaamiseen liittyviä valituksia. Voit mennä jommankumman puheille ilmoittamaan kohtelusta, josta olet joutunut kärsimään.

Jos et halua tehdä valitusta itse, voit pyytää ystävää tai kollegaa tekemään sen puolestasi. Varustamo ei sorra sinua tekemäsi valituksen takia, kunhan sitä ei ole tehty pilailumielessä tai pahantahtoisesti.

Muista, että juuri uhrin näkemys tilanteesta on ratkaiseva. Jos SINÄ koet joutuneeksi häirinnän tai kiusaamisen kohteeksi, varustamo ryhtyy tarvittaviin toimiin.

Varustamon nimi:

Yhteyshenkilö laivalla:

Yhteyshenkilö maissa:

Verkkolinkit koulutusmateriaaleihin hankkeen yhteistyökumppanien verkkosivuilla

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



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



■ Videotel: www.videotel.com/etf/





ECSA — 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