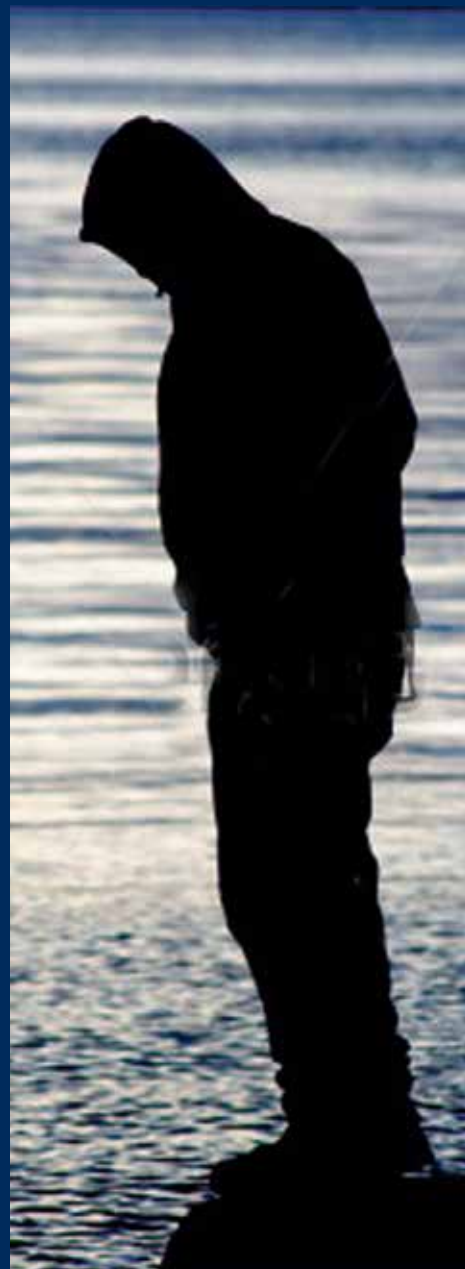


ELIMINAREA HĂRȚUIRII ȘI PERSECUȚIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

**European Community Shipowners'
Associations**

**European Transport Workers'
Federation**

**Egalitatea de șanse și diversitatea
în industria europeană
a transporturilor navale**



Îndrumări pentru
companiile de
transport naval

Conținut

Declarația lui Armino Silva	3
Partenerii Sociali	4
Introducere	5
Obiectivele ghidului	6
Ce este hărțuirea?	6
Exemple de hărțuire	6
Ce este persecutarea	7
Exemple de persecutare	8
Hărțuirea/persecutarea prin intermediul comunicațiilor electronice	9
Politica companiei privind hărțuirea și persecutarea	9
Angajamentul conducerii executive	10
Procedurile companiei	10
Identificarea cazurilor de hărțuire și persecutare	11
Raportare	11
O procedură specială de reclamație	11
Răspunsul la o reclamație de persecutare și/sau hărțuire	12
Procesul informal	12
Procesul formal	13
Instruire, comunicare și conștientizare	13
Confidențialitate	14
Audierile	14
Soluționarea cazului/acțiunii	14
Măsuri pentru eliminarea hărțuirii și persecutării	15
Programe educaționale	16
Studii de caz	16
Companie internațională de curse de croazieră	16
Companie internațională specializată în transportul de combustibili	17
Companie de transporturi maritime pe distanțe scurte	17
Text sugerat pentru broșurile destinate personalului navigant	18
Link-uri web către materialele de instruire de pe site-urile web ale partenerilor din cadrul proiectului	19

Declarația lui Armindo Silva,

Director „Ocuparea forței de muncă și legislația socială, dialogul social”, Comisia Europeană



Pentru a soluționa lipsa de personal european care să își dorească să lucreze pe vas, este esențial ca industria transporturilor navale să se prezinte sub forma unei industrii atrăgătoare, în care toți angajații sunt tratați cu respect și sunt încurajați să își atingă potențialul maxim. În aceste condiții, Partenerii Sociali pentru Transport Maritim - ETF și ECSA - au elaborat în 2004 „Ghidul companiilor de transport naval privind eliminarea hărțuirii și persecuțiilor la locul de muncă”, primul text întocmit de un partener social european pe tema acestui risc ocupațional. Această inițiativă a deschis drumul pentru multe altele, printre care „Acordul-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă”, semnat la nivelul întregii industrii în 2007, completat cu „Îndrumările privind violența exterioară” la nivel sectorial, în 2010.

Știm că hărțuirea și persecuțiile la locul de muncă pot avea consecințe grave pentru sănătatea fizică și emoțională a lucrătorilor, cum ar fi o motivație scăzută, un absentism sporit și o reducere a productivității. Însă pot avea efecte negative și pentru companii, fapt care are drept rezultat deteriorarea condițiilor de muncă, ceea ce are un impact organizațional și economic uriaș, precum și posibile consecințe juridice.

Hărțuirea și persecutarea se pot prezenta sub numeroase forme, de la simpla agresiune verbală, tratamentul necorespunzător, hărțuirea cibernetică sau discriminarea sexuală până la diferitele forme ale agresiunii fizice soldate chiar și cu răni grave. Agresiunea poate lua forma limbajului corporal, a intimidării, sfidării sau disprețului. În timp ce efectul fizic al hărțuirii și persecuțiilor este destul de ușor de identificat prin semne exterioare evidente, nu se poate spune același lucru despre efectele emoționale ale hărțuirii și persecuțiilor, care sunt adesea negate sau distorsionate.

În UE există o conștientizare din ce în ce mai răspândită cu privire la problema hărțuirii și persecuțiilor în spațiul de muncă maritim, acest lucru datorându-se eforturilor partenerilor sociali și, drept urmare, această provocare este luată din ce în ce mai în serios în toate statele membre. Așadar, a fost important să actualizăm Îndrumările ETF/ECSA din 2004 nu numai din punct de vedere al rolului lor în analiza, identificarea și prevenirea acestor fenomene, ci și cu privire la subestimarea constantă și raportarea insuficientă a problemei. Această actualizare va asigura și diseminarea pe scară largă a Îndrumărilor în centrele de studii maritime și în cadrul companiilor de transport naval din UE. De asemenea, Îndrumările actualizate au fost structurate astfel încât victimelor să le fie mai ușor să găsească informațiile pe care le caută, pentru a le ajuta să își rezolve problemele.

În transportul maritim, situațiile de hărțuire și persecutare pot fi cauza unor dificultăți grave, dacă ne gândim la traiul la bordul navei și la mediul de lucru, la izolare, la dimensiunea și proximitatea cabinelor de pe vas sau la necesitatea de a rămâne în cadrul spațiului de lucru chiar și pe perioadele de odihnă, dat fiind că spațiul de lucru este și locuința personalului navigant atât timp cât membrii acestuia sunt angajați pe vas. În ciuda adoptării Îndrumărilor din 2004, rapoartele au indicat faptul că mai puțin de jumătate dintre cei care au fost supuși hărțuirii sau persecuțiilor s-au simțit capabili să facă o plângere, temându-se că aceasta nu va fi luată în serios.

Deși toate situațiile de hărțuire și persecutare constituie un factor de risc care are toate șansele să afecteze sănătatea și siguranța la locul de muncă și care trebuie evitat sau preîntâmpinat, marea majoritate a personalului navigant cu atribuții de conducere sau colegii lor care ocupă posturi similare pe uscat nu au beneficiat niciodată de instruire pe teme de hărțuire, persecutare sau discriminare.

Drept consecință, aceste îndrumări actualizate, precum și materialele și manualele online asociate constituie o resursă foarte utilă și oportună pentru industria navală europeană, acestea urmând a contribui la promovarea unei culturi a prevenirii riscului la bordul navelor și în industria navală, precum și la informarea sporită a personalului navigant cu privire la fenomenul hărțuirii și persecutării. De asemenea, le va oferi sprijin victimelor, pentru a-și putea susține mai bine cauza, dacă se ivește o astfel de necesitate. Îndrumările au fost elaborate de partenerii sociali sub auspiciile Comisiei Sectoriale pentru Dialog Social în Transportul Maritim și cu ajutorul financiar al Comisiei Europene. Aceste îndrumări, cât și materialele de suport asociate (materiale video și manuale) vor ajuta la diseminarea informațiilor și la traducerea îndrumărilor respective în limbile tuturor statelor maritime ale Uniunii, precum și în alte câteva limbi selectate de partenerii sociali.

Bruxelles, 2013

Partenerii Sociali



Asociația Proprietarilor de Nave din Comunitatea Europeană

(ECSA), fondată în 1965 sub denumirea „Comitetul Asociațiilor de Armatori din Comunitățile Europene (CAACE)” este asociația profesională care reprezintă asociațiile naționale de proprietari de nave din UE și Norvegia (aproape 99% din flota SEE sau aproximativ 20% din flota mondială). Obiectivul nostru este să promovăm interesele industriei maritime europene, astfel încât această industrie să poată deservi mai bine comerțul european și internațional, într-un mediu antreprenorial competitiv și liber, în beneficiul transportatorilor și consumatorilor și, de asemenea, să ajutăm la formularea unei politici europene privind temele de maximă importanță pentru transportul maritim.



Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi

(ETF) reprezintă peste 2,5 milioane de lucrători din domeniul transporturilor, din cadrul a 243 de sindicate din transporturi și din 41 de state europene, în următoarele domenii: transporturi feroviare, transporturi rutiere și logistică, transport maritim, transport pe apele interne, aviație civilă, porturi și docuri, turism și pescuit. Principala sa activitate constă în reprezentare și apărarea intereselor lucrătorilor din transporturi din întreaga Europă. Aceasta formulează și coordonează politica socială și sindicală din domeniul transporturilor, organizează activități concertate la nivel de industrie, se implică în educare și instruire și, de asemenea, derulează cercetări inovatoare pe numeroase teme, de la sănătatea și siguranța lucrătorilor la studii privind impactul asupra ocupării forței de muncă.

Introducere

Toți lucrătorii au dreptul de a munci fără a fi supuși hărțuirii și persecuțiilor la locul de muncă. Din nefericire, există mulți lucrători care nu se bucură de această libertate fundamentală. Toți angajatorii au răspunderea de a se asigura că toate formele de hărțuire și persecutare a lucrătorilor sunt eliminate de la locul de muncă pe care îl conduc. Sindicatele și lucrătorii au, la rândul lor, răspunderea de a se asigura că nu se produc acte de hărțuire și persecutare.

ECSA (Asociația Proprietarilor de Nave din Uniunea Europeană) și ETF (Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi), care reprezintă uniunile sindicale, consideră că hărțuirea și persecuțiile sunt inacceptabile și și-au reunit eforturile pentru a elabora ghidul prezentat în continuare, adresat companiilor maritime și altor entități din industria transporturilor navale, care prezintă ce se poate face pentru eliminarea hărțuirii și persecuțiilor.

Hărțuirea și persecuțiile sunt exemple de comportament nedorit, care generează efecte vătămătoare. Acestea pot include stresul, lipsa motivației, performanță redusă la locul de muncă, absenteism, demisia și costuri ridicate. Hărțuirea include orice comportament inadecvat și nedorit care, în mod intenționat sau nu, creează sentimente de inconfort, umilire, stânjenală sau proastă dispoziție persoanei căreia îi este adresat. Persecutarea este o formă aparte a hărțuirii, care include un comportament ostil sau vindicativ, care poate face ca victima să se simtă amenințată sau intimidată.

Deși, în puține cazuri, cei care comit acte de hărțuire și persecutare fac acest lucru în mod intenționat, există de asemenea și acțiuni care pot fi clasificate drept hărțuire și/sau persecutare, și care sunt derulate fără intenție, fiind rezultatul unor stiluri de conducere învechite, spre deosebire de intențiile ostile deliberate. Astfel, adoptarea și încurajarea unor stiluri de conducere care nu implică un comportament agresiv și intimidant ar aduce o contribuție importantă în eradicarea hărțuirii și persecuțiilor la locul de muncă.

Există de asemenea motive juridice și economice puternice pentru eliminarea hărțuirii și persecuțiilor de la locul de muncă. Au fost situații în care angajații care au fost supuși hărțuirii au avut câștig de cauză în instanță în cazuri de discriminare, fapt care a avut consecințe financiare importante pentru angajatori. Totuși, lăsând la o parte considerentele juridice, este totuși o chestiune de bune practici la locul de muncă să se asigure un mediu profesional în care lucrătorii să poată lucra fără a fi supuși hărțuirii și persecuțiilor. Lucrătorii care suferă de pe urma hărțuirii și persecuțiilor se pot simți lipsiți de motivație și sunt mai înclinați să sufere de stres, fapt care conduce la absenteism. De asemenea, sunt mai înclinați să dorească să demisioneze, fapt care generează cheltuieli de recrutare suplimentare pentru companie.

Obiectivele ghidului

Acest ghid are ca obiectiv să le ofere asistență companiilor în recunoașterea exemplelor de hărțuire și/sau persecutare, identificând incidentele prin folosirea unor proceduri eficiente de reclamație și eliminând hărțuirea și persecuțiile într-un mod care să arate clar beneficiile pentru toate părțile interesate ale unui loc de muncă fără hărțuire și persecuții. Acestea sunt relevante pentru locurile de muncă aflate la bordul vaselor sau pe uscat.

În acest demers, compania ar trebui să își implice angajații și/sau sindicatele. Acolo unde este cazul, și luând în considerare sistemele juridice naționale, politicile companiilor privind hărțuirea și persecuțiile ar trebui încorporate în contractele colective de muncă.

Ce este hărțuirea?

Directiva europeană de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă prevede că hărțuirea va fi considerată o formă de discriminare atunci când se manifestă un comportament nedorit, care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator¹.

Exemple de hărțuire:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, batjocură, glume sau remarcă obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjenală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, mesaje pe rețelele sociale, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care invadează viața privată a unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;

¹ Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri, sau amenințări;
- sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;
- priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări sau alte tipuri de contact corporal nenecesar, precum atingerea în trecut de alte persoane;
- răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, schimbare de sex, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală și religie sau credință).

Oamenii pot fi de asemenea hărțuiți la locul de muncă dacă sunt percepuți de alții ca nefiind integrați. Acest lucru este mai probabil să se întâmple în cadrul unui loc de muncă unde diversitatea este foarte redusă sau inexistentă. Astfel de persoane pot fi marginalizate, iar eforturile lor de integrare alături de ceilalți vor fi respinse.

Ce este persecutarea

Persecutarea este o formă de hărțuire și este folosită pentru a descrie un comportament amenințător sau intimidant. Apare într-un mediu de lucru unde un grup de persoane sau un individ pot deveni temători sau intimidați din cauza comportamentului negativ sau ostil al unui alt individ sau grup de persoane.

Persecutarea implică adesea folosirea inadecvată a puterii sau funcției și este adesea persistentă și imprevizibilă. Poate fi vindicativă, crudă sau rău intenționată. Totuși, poate de asemenea să apară atunci când o persoană nu își dă seama de efectul pe care comportamentul său îl are asupra altora sau când nu are nicio intenție de a persecuta o altă persoană.

Exemple de persecutare

- amenințări sau abuzuri verbale sau fizice, precum țipatul sau adresarea de injurii către membrii personalului sau colegi, fie în public, fie în privat, incluzând remarce sau afirmații defăimătoare ori stereotipe;
- insulte personale;
- minimalizarea sau ridiculizarea unei persoane, a abilităților ei, fie în privat, fie în fața altora;
- furie subită sau manifestarea iritării față de o persoană sau un grup, adesea din motive minore;
- supunerea unei persoane la o supervizare nenecesară, excesivă sau opresivă, monitorizând tot ceea ce face aceasta sau fiind excesiv de critic cu privire la aspecte minore;
- critici persistente sau nejustificate;
- cereri nerezonabile de la personal sau colegi;
- alocarea unor sarcini înjositoare sau degradante, inadecvate pentru postul deținut, sau retragerea unor responsabilități de la o persoană, fără un motiv justificat;
- ignorarea sau excluderea unei persoane, de exemplu de la evenimente sociale, de la întâlnirile echipei, de la discuții și de la decizii sau planuri colective;
- emiterea de amenințări sau comentarii inadecvate despre perspectivele de carieră, despre siguranța locului de muncă sau despre rapoartele de evaluare a performanței;
- răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive ținând de caracteristici protejate, precum vârstă, rasă, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală, religie sau credință și schimbare de sex).

Următoarele expresii sunt folosite uneori pentru a scuza, a defini sau a face referire la comportamente sau situații existente între persoane la locul de muncă, acestea putând semnifica o persecutare ascunsă:

- stiluri de conducere puternice sau solide;
- o relație profesională care este descrisă drept „ciocnire între personalități”;
- o persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;
- o persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;
- un manager care „nu-i tolerează ușor pe proști”;
- incapacitatea de a sprijini un membru al echipei care a comis o eroare minoră la locul de muncă.

Hărțuirea/persecutarea prin intermediul comunicațiilor electronice

Disponibilitatea din ce în ce mai mare a mijloacelor electronice de comunicare a creat o metodă cu potențial puternic de hărțuire și persecutare; aceasta a devenit cunoscută drept „hărțuirea și persecutarea cibernetică”. Remarcele sau imaginile sugestive și nedorite, sau e-mailurile, publicările de pe rețelele sociale ori SMS-urile cu caracter amenințător sau abuziv reprezintă toate forme de persecutare cibernetică. Prin urmare, companiile trebuie să se asigure că în politicile și procedurile relevante se includ prevederi privind persecutarea cibernetică. Un exemplu de astfel de prevedere ar putea fi următorul:

„Hărțuirea și persecutarea cibernetică înseamnă utilizarea tehnologiilor moderne de comunicare pentru a stânjeni, umili, amenința sau intimida o persoană, în încercarea de a dobândi putere și control asupra acesteia. Utilizarea echipamentelor de comunicații ale companiei în astfel de scopuri va fi considerată o încălcare gravă a codului de conduită din cadrul companiei și va avea drept rezultat o acțiune disciplinară împotriva persoanei vinovate de un astfel de comportament.”

Dacă unul dintre angajați se plânge că este victima unuia dintre actele menționate mai sus sau a oricărui act care se încadrează în definiția hărțuirii și/sau persecuției, este important ca angajatorul să ia respectiva reclamație în serios și să deruleze o investigație.

Politica companiei privind hărțuirea și persecutarea

Compania ar trebui să elaboreze o declarație clară, în formă scrisă, prin care își asumă angajamentul cu privire la faptul că hărțuirea și persecuțiile nu vor fi acceptate, și care va prevedea de asemenea că scopul politicii este eliminarea acestor comportamente de la locul de muncă. Declarația ar trebui să prevadă în mod clar cât mai multe exemple posibil de tipuri de comportamente care vor fi clasificate drept hărțuire și persecutare. De asemenea, ar trebui să identifice persoanele cărora membrii personalului le pot raporta incidentele.

Compania ar trebui să discute politica împreună cu reprezentanții angajaților și/sau cu sindicatele maritime și să obțină sprijinul lor pentru aceasta, precum și angajamentul lor cu privire la obiectivele stipulate.

Odată ce s-a convenit asupra politicii, compania ar trebui să se asigure că toți membrii personalului, navigant sau de uscat, sunt informați cu privire la această politică și că au înțeles-o. Ar trebui să li se prezinte copii ale documentelor care conțin politica, iar un document similar ar trebui afișat la vedere pe avizierele de pe vase și în birourile de pe uscat.

Compania ar trebui de asemenea să ia în calcul organizarea de ateliere și/sau seminarii pentru a asigura implementarea și acceptarea fără probleme a politicii.

Angajamentul conducerii executive

Documentul care prevede politica ar trebui să conțină un mesaj de la directorul general sau de la persoana cu funcție echivalentă din cadrul companiei. Mesajul ar trebui să includă angajamentul companiei cu privire la eliminarea hărțuirii și persecuțiilor de la locul de muncă, precum și obiectivul urmărit, acela de a crea un mediu de lucru în care există respect pentru demnitatea și confortul tuturor angajaților. De asemenea, compania ar trebui să numească un director sau un membru adecvat al conducerii executive ca fiind persoana cu responsabilitate generală în legătură cu această politică.

Companiile trebuie să ofere un exemplu bun. Comportamentul angajaților și al membrilor conducerii executive este la fel de important ca orice politică formală. Conducerea „puternică” poate, din nefericire, să degereze uneori în comportament persecutant. O cultură în care angajații sunt consultați și în care problemele sunt discutate oferă o probabilitate mai mică de încurajare a hărțuirii și persecutării decât una în care există un stil de conducere autoritar.

Procedurile companiei

Companiile ar trebui să aibă proceduri corecte pentru tratarea cu promptitudine a reclamațiilor înaintate de angajați. Reclamațiile privind hărțuirea și persecutarea pot fi tratate de obicei folosindu-se proceduri clare, atât disciplinare, cât și de transmitere a reclamațiilor. Astfel de proceduri ar trebui să conțină prevederi privind confidențialitatea, un mecanism de protecție împotriva victimizării reclamantului și, atât persoana care face reclamația, cât și presupusul hărțuitor ar trebui să fie însoțiți de un coleg angajat sau de un reprezentant sindical ales de ei. Compania ar trebui să se asigure că părțile implicate în reclamație sunt tratate cu o demnitate și corectitudine egale.

Dacă respectiva companie le va expune în mod clar angajaților politica sa, standardele de comportament așteptate și asistența pe care o va oferi personalului, atunci va fi mai ușor ca toate persoanele să fie pe deplin informate cu privire la responsabilitățile lor față de ceilalți.

Este important ca angajații să știe că reclamațiile privind hărțuirea sau persecutarea, sau informațiile din partea personalului cu privire la astfel de situații, vor fi tratate cu corectitudine, confidențialitate și empatie. Angajații vor ezita să își prezinte problemele dacă au senzația că este posibil să fie tratați fără înțelegere sau că este probabil ca persoana de al cărei comportament se plâng să îi înfrunte în mod agresiv.

Identificarea cazurilor de hărțuire și persecutare

Raportare

Pentru a soluționa problemele cauzate de hărțuire și persecutare, este important ca firma să își încurajeze în mod activ personalul să îi aducă în atenție toate incidentele de hărțuire și persecutare.

Autorii acestui ghid au identificat faptul că una dintre cele mai grave probleme de la momentul de față este aceea că un procent semnificativ de incidente nu sunt raportate conducerii companiei. Conform unui raport din 2010, în urma unui sondaj derulat de Nautilus International, numit „Persecutare, discriminare și hărțuire”, 43% dintre respondenți au afirmat că au suferit în urma persecutării, discriminării sau hărțuirii la locul de muncă, însă mai puțin de jumătate (43%) s-au plâns de acest lucru companiei lor. Raportul din 2010 a actualizat un studiu anterior, întreprins de sindicat, care identificase faptul că 76% dintre membrii săi de sex feminin fuseseră victime ale hărțuirii sexuale la locul de muncă, însă numai 23% dintre aceste persoane au raportat incidentul către companie. Chiar dacă nivelurile raportării par a se fi îmbunătățit de la primul studiu, raportarea insuficientă rămâne o problemă.

Într-o situație petrecută pe vas, în mod obișnuit victimele hărțuirii și persecuțiilor vor „îndura” acest comportament până la sfârșitul călătoriei și vor solicita să fie transferate pe un alt vas cu ocazia următoarei curse, în loc să raporteze incidentul. Aceasta creează dificultăți logistice pentru compania lor și nu îi permite să trateze în mod eficient incidentele.

O procedură specială de reclamație

Este de asemenea de o importanță vitală ca firma să instituie proceduri pentru raportarea și tratarea reclamațiilor de hărțuire și persecutare, în care toți membrii personalului să aibă încredere. Se recomandă ca procedura să fie separată de procedura generală de reclamație aplicabilă în cadrul companiei, însă să fie aliniată procedurilor elaborate pentru a se respecta Regula 5.1.5 din Convenția privind munca în sectorul maritim, 2006 (Proceduri de plângere la bord) și Titlul 5 din acordul încheiat de către ECSA și ETF referitor la Convenția privind munca în sectorul maritim, 2006, anexat la Directiva 2009/13/CE a Consiliului.

Compania ar trebui să desemneze o persoană drept primul punct de referință pentru orice membru al personalului care dorește să facă o reclamație. Pentru reclamațiile adresate de către personalul de la bord, această persoană ar putea fi un alt membru al echipajului de pe vasul pe care reclamantul este angajat, un angajat al companiei de pe uscat, sau o persoană dintr-o organizație independentă desemnată în acest scop. Ultimele două canale ar putea fi puse la dispoziție pentru personalul de uscat.

Dacă persoana desemnată este un angajat al companiei, acelei persoane ar trebui să i se ofere autoritatea de a trata ea însăși reclamația sau de a o transmite către un nivel ierarhic superior din cadrul companiei.

Pe lângă procedura formală, compania ar trebui să le ofere victimelor hărțuirii sau persecuțiilor opțiunea, la alegerea victimei, de a își soluționa reclamațiile în mod informal. Aceasta ar putea însemna faptul că victima explică efectele acțiunilor persoanei reclamate în prezența unei alte persoane din cadrul companiei, care a beneficiat de instruire în soluționarea reclamațiilor. Persoanei reclamate i se va oferi apoi ocazia de a își cere scuze pentru acțiunile sale și de a se angaja să nu le mai repete. În niciun caz victima nu trebuie să se confrunte față în față cu presupusul hărțuitor dacă nu dorește acest lucru.

Compania ar trebui de asemenea să ia în considerare implicarea unui terț independent, de pe uscat, căruia victima hărțuirii sau persecuției să îi poată adresa reclamațiile sale. Compania ar trebui să le pună la dispoziție lucrătorilor săi o linie de asistență confidențială, instituită de către respectivul terț.

Oricare procedură va fi aleasă, este esențial ca toți angajații să aibă încredere în ea. Un sistem prin care reclamațiile să fie audiate de alte persoane de la bordul navei poate fi eficient pentru vasele cu un echipaj numeros, mai ales dacă numărul cadrelor de conducere de la bord este suficient de mare pentru a se face presiune în cadrul grupului respectiv. În mod normal, acest lucru va asigura o toleranță zero față de comportamentele inacceptabile.

Totuși, chiar și atunci când se adoptă o procedură la bordul navei, este importantă informarea conducerii de pe uscat cu privire la toate incidentele. În situația în care vasul are un personal mai puțin numeros, este indicat să existe un punct de contact pe uscat, aflat la dispoziția membrilor echipajului, în vederea raportării tuturor incidentelor.

Răspunsul la o reclamație de persecutare și/sau hărțuire

Este important să se investigheze reclamațiile în mod obiectiv și cu promptitudine. În mod normal, angajații nu emit acuzații grave decât dacă se simt foarte afectați. Orice investigare trebuie să fie obiectivă și independentă.

Angajatorii care investighează reclamațiile de persecutare și hărțuire ar trebui să ia în calcul toate circumstanțele înainte de a ajunge la o concluzie și, în mod special, percepția reclamatului, dat fiind că persecutarea și hărțuirea este resimțită adesea în mod diferit de oameni.

Procesul informal

În unele cazuri, poate fi posibil să se rectifice problemele în mod informal, de exemplu prin mediere. Uneori, oamenii nu își dau seama de faptul că comportamentul lor nu este dezirabil și îi poate afecta negativ pe ceilalți. O discuție informală poate conduce la o mai bună înțelegere și la o cădere de acord cu privire la încetarea respectivului comportament.

Procesul formal

Dacă problema nu este soluționată în etapa informală, sau dacă reclamantul simte că hărțuirea sau persecutarea este foarte gravă, poate fi necesar să se invoce procedura privind reclamațiile. Angajatorul poate decide dacă chestiunea trebuie tratată în mod formal și, ca și în cazul oricărei probleme disciplinare, este important să se urmeze o procedură corectă. În cazul unei reclamații privind o hărțuire sau o persecutare, trebuie să se dea dovadă de corectitudine atât față de reclamant, cât și de persoana reclamată. Pentru îndrumări suplimentare privind modul de tratare a reclamațiilor formale de hărțuire și persecutare, va trebui să stabiliți proceduri împreună cu uniunile sindicale relevante care reprezintă personalul navigant, proceduri care vor respecta Regula 5.1.5 a Convenției privind munca în sectorul maritim, 2006.

Instruire, comunicare și conștientizare

O politică scrisă va elimina hărțuirea și persecuțiile de la locul de muncă numai dacă este susținută de o acțiune pozitivă, pentru a o pune în practică. Așadar, sesiunile regulate de comunicare, instruire și conștientizare sunt importante pentru ca toți angajații:

- să înțeleagă angajamentul companiei în direcția prevenirii hărțuirii și persecutării
- să își înțeleagă responsabilitatea și rolul în cadrul procesului
- să știe cum să solicite sfaturi și îndrumare
- să știe cum să înainteze o reclamație și să fie convingeți că vor fi ascultați în mod eficient.

Compania ar trebui să se asigure că angajamentul său în direcția eliminării hărțuirii și persecuțiilor este comunicat eficient prin, de exemplu:

- programe de instruire și conștientizare adresate personalului de la toate nivelurile
- organizarea de sesiuni de informare a angajaților și reprezentanților sindicatelor
- afișe
- notificări la avizierele destinate personalului
- includerea unei secțiuni în manualul dedicat personalului
- îndrumări privind stilul de conducere
- ghiduri destinate angajaților
- consilieri care îi pot îndruma pe angajați cu privire la politică și proceduri
- publicarea de articole în revistele destinate personalului
- includerea acestor aspecte în ședințele de informare
- sesiuni de inițiere.

Toate politicile și procedurile ar trebui revizuite constant, pentru a-și păstra eficiența.

Confidențialitate

Compania trebuie să le ofere asigurări tuturor angajaților că nu vor fi dezavantajați, victimizați sau discriminați din cauză că au înaintat o reclamație privind o situație de hărțuire sau persecutare. Compania ar trebui să investigheze fiecare reclamație și niciun angajat care face o astfel de reclamație nu ar trebui să îndure repercusiuni. De asemenea, compania ar trebui să protejeze situația profesională a oricărui reclamant pe parcursul derulării investigației și ulterior. Numai atunci când reclamația se dovedește a fi vexantă sau rău intenționată va fi cazul să se inițieze o acțiune disciplinară împotriva reclamantului.

Hărțuirea sexuală este una dintre cele mai comune forme de hărțuire. Este în interesul companiei să se numească o persoană adecvată pentru a trata reclamația și a veni în întâmpinarea nevoilor victimei. Acolo unde este posibil, o reclamație privind hărțuirea sexuală trebuie investigată de o persoană de același sex cu persoana care înaintează reclamația.

Audierile

Procedurile ar trebui să prevadă că audierile, inclusiv orice audieri disciplinare care au loc drept consecință a reclamației, sunt confidențiale. Companiile ar trebui să informeze părțile implicate cu privire la dreptul lor de a fi însoțite de un prieten sau de un oficial sindical sau de o persoană de la bordul navei care să poată, în mod confidențial, să îi ofere victimei sfaturi imparțiale cu privire la reclamația sa, precum și asistență în parcurgerea procedurii de reclamație.

Ca și în cazul oricăror audieri disciplinare sau de prezentare a unor probleme, trebuie aplicate principiile justiției naturale. Reclamatul ar trebui să aibă dreptul de a răspunde la orice plângere și de a furniza propria versiune a evenimentelor. Atât reclamantul, cât și persoana reclamată ar trebui să poată chema martori. Compania ar trebui să păstreze înregistrările privitoare la decizia luată.

Soluționarea cazului/acțiunii

Compania ar trebui să se concentreze asupra celui care a comis hărțuirea, atunci când întreprinde o acțiune corectivă, mai degrabă decât asupra victimei. Ar fi inadecvat să se răspundă la un caz de hărțuire sau persecutare doar prin mutarea victimei pe un alt post sau într-un alt loc, ca metodă de soluționare a situației.

Măsuri pentru eliminarea hărțuirii și persecuțiilor

Multe coduri disciplinare ale companiilor prevăd că anumite acte, care ar putea reprezenta o hărțuire și/sau o persecutare reprezintă contravenții cu privire la care se impune întreprinderea unei acțiuni disciplinare împotriva contravenientului. Exemple în acest sens sunt:

- agresiunea
- intimidarea
- coerciția
- interferența în munca altor angajați
- comportament de natură sexuală
- comportament bazat pe sex, care afectează demnitatea femeilor și bărbaților de la locul de muncă și care este nedorit, nerezonabil și ofensator față de cel cărui îi este adresat.

Jurisprudența a stabilit că, în cazul de hărțuire bazată pe sex, nu este necesar să se analizeze dacă hărțuirea suferită de către victimă ar fi putut fi adresată și unei persoane de sex opus victimei. Aceasta deoarece hărțuirea sexuală reprezintă un comportament bazat pe sexul victimei și, atâta vreme cât victima a fost afectată negativ, atunci s-a produs un act de hărțuire sexuală.

Totuși, numeroase acte și omisiuni care constituie o hărțuire și o persecutare nu se încadrează în mod normal într-o categorie de contravenție, conform procedurilor disciplinare ale companiei. În unele cazuri, contravenienții pot chiar să nu își dea seama de efectele acțiunilor lor, care rezultă din stiluri de conducere depășite sau necorespunzătoare, mai degrabă decât din rea intenție. Totuși, aceasta nu este o scuză și poate constitui în continuare o situație de hărțuire sau persecutare.

Compania ar trebui să stabilească o politică pentru a susține dreptul tuturor persoanelor de a fi tratate cu demnitate și respect la locul de muncă. Politica ar trebui să promoveze în mod activ un mediu de lucru în care hărțuirea și persecuțiile să nu fie tolerate. Trebuie să prevadă în mod clar standardele de comportament așteptate din partea angajaților și managerilor. Personalul ar trebui să știe la cine poate recurge dacă au o problemă legată de locul de muncă, iar managerii ar trebui instruiți cu privire la toate aspectele politicii companiei în domeniile sensibile. Pentru a fi eficientă, politica ar trebui comunicată și implementată astfel încât toți membrii personalului să își cunoască responsabilitățile conform codului de conduită al companiei, cu privire la ceilalți angajați.

Compania ar trebui să se asigure că managerii posedă abilitățile necesare pentru a fi un exemplu. Managerii ar trebui să aibă încredere să se comporte într-un mod care să susțină politica și care să promoveze un comportament pozitiv.

Manualele pentru angajați reprezintă un mod bun de comunicare cu angajații; acestea pot include mențiuni specifice cu privire la viziunea companiei asupra hărțuirii și persecuțiilor, la asistența oferită personalului și la consecințele pe care le suportă orice angajat despre care se consideră că a încălcat politicile companiei.

Programe educaționale

Compania ar trebui să organizeze participarea personalului său navigant la programe educaționale, prezentând în mod clar efectele indezirabile ale hărțuirii și persecuțiilor, precum și politicile companiei. Astfel de programe ar trebui de asemenea să prevadă modul de aplicare a procedurilor companiei pentru raportarea incidentelor. De asemenea, compania ar trebui să ia în considerare furnizarea de materiale scrise, postere și materiale video, pentru a susține și consolida politicile companiei. Astfel de programe de instruire ar trebui să fie disponibile atât pentru personalul nou, cât și pentru cel existent.

ECSA și ETF au realizat un material online de instruire intitulat „Spuneți nu persecuțiilor, spuneți nu hărțuirii/Arătați cartonașul roșu pentru hărțuire și persecutare” care va fi utilizat de către conducerea de la bord și de pe uscat. Detalii despre modul de accesare a acestei resurse sunt furnizate pe interiorul copertii finale.

Alte măsuri pe care le-ar putea utiliza companiile, în funcție de situații, includ:

- numirea unei persoane adecvate, instruite în mod adecvat, la bordul fiecărui vas sau în birourile de pe uscat, pe post de consilier anti-hărțuire și anti-persecutare sau de responsabil de etică;
- crearea de comisii de management la bord sau pe uscat;
- numirea unui membru al personalului pe post de responsabil cu investigarea cazurilor de hărțuire;
- asigurarea adoptării pe fiecare vas a unei declarații care să prevadă că hărțuirea și persecuțiile nu vor fi tolerate la bord;
- crearea unei comisii de analiză care să implice conducerea companiei și reprezentanții personalului navigant/sindicatul pentru a monitoriza eficiența politicii.

Studii de caz

Companie internațională de curse de croazieră

Această companie a avut timp de mulți ani un Cod de conduită, care prezintă în detaliu mai multe comportamente inacceptabile, din perspectiva interacțiunii cu alți angajați și clienți. Niciun aspect al comportamentelor de amenințare, intimidare, persecutare, coerciție sau interferare nu este tolerat și este tratat drept transgresiune, conform respectivului cod. În mod similar, orice situație care poate fi discriminatorie sau ofensatoare prin natura sa, sau care poate genera victimizarea unei alte persoane, este considerată inacceptabilă. Toate aceste încălcări sunt investigate și tratate în consecință. Acolo unde este cazul, se întreprinde o acțiune disciplinară, care poate include orice măsuri, ajungând chiar la demitere. Toți angajații au acces la Codul de conduită, documentul fiind disponibil intern, pe intranetul companiei. Un nou cadru de dezvoltare a managementului a fost lansat de curând și în acest moment se derulează sesiuni de instruire în vederea

aducerii la zi a cunoștințelor profesionale, urmărindu-se prin aceasta actualizarea cunoștințelor managerilor de pe vas și integrarea de către aceștia a valorilor companiei în comportamentul lor.

Compania pune de asemenea la dispoziție o linie telefonică pentru aspectele legate de conformitate, care le permite angajaților să raporteze în mod anonim conduitele inadecvate suspectate. Această linie telefonică este prezentată pe scară largă și orice probleme legate de persecutare și hărțuire la locul de muncă pot fi astfel raportate și apoi soluționate în conformitate cu Codul de conduită, dacă este necesar.

Companie internațională specializată în transportul de combustibili

Acest operator a elaborat un Cod de conduită care prevede normele de bază pe care toți membrii personalului ar trebui să le urmeze, iar nerespectarea acestui cod este considerată drept comportament inadecvat, fapt care poate avea ca rezultat o acțiune disciplinară și chiar concedierea. Codul conține un mesaj personal de la directorul executiv al grupului, care își prezintă comentariile cu privire la politică. Acesta explică modul în care valorile de bază ale companiei ar trebui să dirijeze comportamentele și să îi ofere sprijin personalului în procesele decizionale. Oferă îndrumări cu privire la modul în care se poate crea un mediu de lucru fără hărțuire, în care să predomină respectul și include o listă detaliată cu norme de bază în funcție de care membrii personalului ar trebui să analizeze dacă unele aspecte ale comportamentului lor constituie acte de hărțuire. Personalul poate de asemenea să acceseze politicile companiei prin intermediul unor link-uri utile către site-ul web al Departamentului de Resurse Umane și, de asemenea, codul oferă posibilitatea ca oricare membru al personalului care se confruntă cu hărțuirea sau care a fost martor la orice formă de abuz sau persecutare la locul de muncă să poată semnala aceasta în mod confidențial. Compania are o politică de toleranță zero privind răzbunarea, deoarece recunoaște faptul că aceasta este în perfectă concordanță cu opinia sa conform căreia denunțarea comportamentelor inadecvate este lucrul corect care trebuie făcut.

De asemenea, compania recunoaște faptul că managerii și supervizorii au responsabilități suplimentare și organizează seminarii și ateliere pentru a promova abilitățile de conducere care îi vor ajuta să aplice codul în mod uniform la toate nivelurile organizației.

Companie de transporturi maritime pe distanțe scurte

Această organizație are o serie de valori principale care stau la baza comportamentelor așteptate de la personal. Politicile și procedurile sale oferă asigurarea că, atunci când se înaintează o reclamație privind un caz de hărțuire sau persecutare, compania o va investiga în mod prompt și obiectiv. Politica identifică în mod clar procedurile de reclamație și de aplicare a sancțiunilor disciplinare care protejează confidențialitatea și previn victimizarea reclamantului. Orice membru al personalului are dreptul la reprezentare sau susținere din partea colegilor în fiecare etapă a procedurii, pentru a asigura un proces corect și imparțial. De asemenea, pune accent pe faptul că soluționarea incipientă a oricărei reclamații are efecte benefice atât pentru companie, cât și pentru membrii personalului. Ca parte a procesului, încurajează utilizarea medierii ca metodă de soluționare a oricăror neînțelegeri la locul de muncă, încă din etapa incipientă.

Drept completare a valorilor de bază, compania organizează cu regularitate seminare și sesiuni de instruire pe uscat pentru toți membrii personalului, la care se diseminează politicile companiei privind oportunitățile egale; dacă aceste politici sunt urmate, persecutarea poate fi prevenită. De asemenea, ele explică și ce înseamnă hărțuirea la locul de muncă.

Text sugerat pentru broșurile destinate personalului navigant

Drepturile și responsabilitățile personalului navigant

Niciun lucrător nu trebuie să fie hărțuit sau persecutat la locul de muncă. Toți lucrătorii au responsabilitatea de a se asigura că la locul de muncă nu se produc situații de hărțuire sau persecutare, iar compania dvs. ia aceste lucruri foarte în serios.

Îi hărțuiți sau persecutați pe alți lucrători?

Hărțuirea include orice act care creează un sentiment de stânjeneală, umilință, jenă, intimidare sau disconfort pentru persoana care îl suportă.

Persecutarea include orice comportament negativ sau ostil care face ca victima să se simtă temătoare sau intimidată.

Este posibil să nu vă dați seama de efectul pe care acțiunile dvs. îl au asupra altor lucrători. De exemplu:

- considerați că modul în care dvs. îndepliniți o sarcină este întotdeauna cel corect?
- ridicați tonul la alți lucrători?
- sunteți sarcastic cu alți lucrători sau îi tratați de sus?
- criticați unele persoane în fața altora?
- criticați erorile minore și nu lăudați munca bine făcută?
- excludeți vreun lucrător sau diseminați zgomote ori bârfe răutăcioase?

Dacă vă îngrijorează faptul că unele aspecte ale comportamentului dvs. ar putea fi considerate hărțuire sau persecutare, compania dvs. vă va ajuta să eradicați aceste aspecte. Totuși, ar trebui să vă abordați superiorul direct și să solicitați ajutor - nu așteptați până ce se înaintea o reclamație împotriva dvs.!

Ați fost victima hărțuirii sau persecuției la locul de muncă?

Compania dvs. va trata în mod serios și confidențial toate reclamațiile privind hărțuirea și persecutarea.

Superiorul dvs. direct de la bord, precum și directorul de personal de pe uscat au fost instruiți despre cum să trateze reclamațiile de hărțuire și persecutare. Îi puteți aborda pe oricare dintre aceștia, sau pe amândoi, pentru a raporta orice astfel de incidente cărora le-ați fost victimă.

Dacă nu vă simțiți confortabil să înaintați personal o reclamație, atunci îi puteți solicita unui prieten sau coleg să facă acest lucru în numele dvs.

Nu veți fi victimizat de către companie pentru că faceți o reclamație, cu condiția să nu fie vexantă și să nu fie făcută cu rea intenție.

Rețineți, ceea ce contează este percepția victimei cu privire la acțiuni. Dacă DUMNEAVOASTRĂ simțiți că ați fost victima hărțuirii sau persecuției, atunci compania va acționa în consecință.

Denumirea companiei:

Persoana de contact de la bord:

Persoana de contact de pe uscat:

Link-uri web către materialele de instruire de pe site-urile web ale partenerilor din cadrul proiectului

- 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