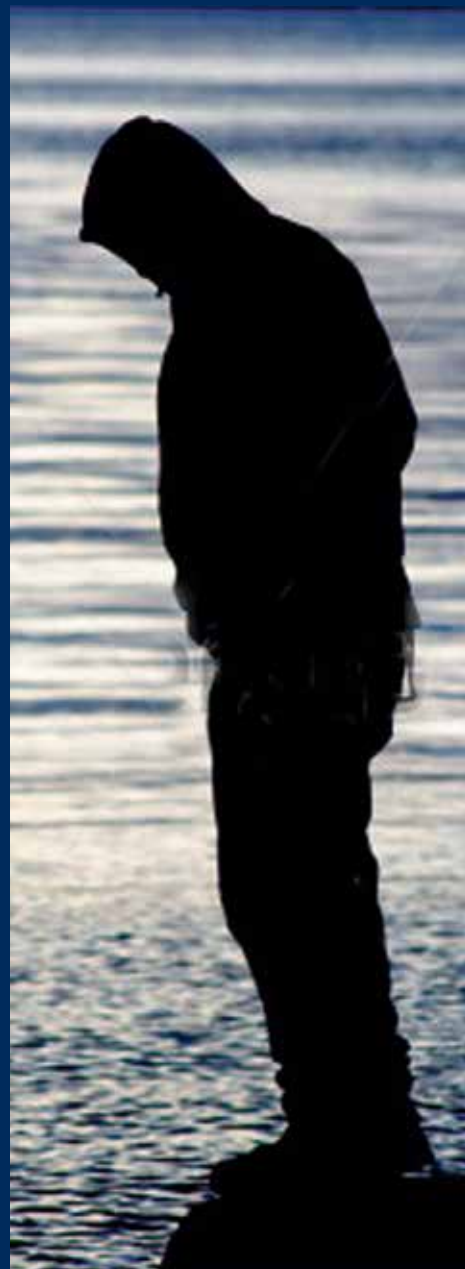


ODPRAVA NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA NA DELOVNEM MESTU

**European Community Shipowners'
Associations**

**European Transport Workers'
Federation**

**Enakost možnosti in raznolikosti v
Evropski pomorski industriji**



**Smernice
za ladjarske
družbe**

Kazalo

Izjava Armindo Silva	3
Socialna partnerja	4
Uvod	5
Namen smernic	6
Kaj je nadlegovanje?	6
Primeri nadlegovanja	6
Kaj je ustrahovanje?	7
Primeri ustrahovanja na delovnem mestu	8
Nadlegovanje/ustrahovanje s pomočjo elektronske komunikacije	9
Politika podjetja za zaščito pred nadlegovanjem in ustrahovanjem	9
Zavezanost s strani višjega vodstva	10
Postopki podjetja	10
Identifikacija incidentov nadlegovanja in ustrahovanja	11
Poročanje	11
Posebni pritožbeni postopek	11
Odzivanje na pritožbo ustrahovanja in/ali nadlegovanja	12
Neformalni proces	12
Formalni proces	13
Usposabljanje, komunikacija in ozaveščanje	13
Zaupnost	14
Zaslišanja	14
Razrešitev primera	14
Ukrepi za odpravo nadlegovanja in ustrahovanja	15
Izobraževalni programi	16
Študije primerov	16
Mednarodno podjetje Cruise Liner	16
Podjetje International Fuel Transport Company	17
Podjetje Short Sea Ferry	17
Predlagano besedilo na letaku za pomorščake	18
Povezave do učnega gradiva na spletnih straneh partnerjev	19

Izjava Arminda Silve

predsednik, »Zaposlitev in socialna zakonodaja, socialni dialog«, Evropska komisija



Za reševanje večjega primanjkljaja števila Evropejcev, ki se odločijo za kariere na morju, je bistveno za ladjarsko industrijo, da se predstavi kot atraktivna industrija za delo, kjer se z vsemi zaposlenimi ravna s spoštovanjem in se jih vzpodbuja, da dosegajo svoj potencial. Proti temu ozadju sta socialna partnerja za pomorski transport – ETF in ESCA – izdala leta 2004 »Smernice za ladjarska podjetja glede preprečevanja nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu«, ki so bila prva izdana besedila od katerih koli socialnih partnerjev EU za to vrsto poklicnega tveganja. Od takrat so položili temelje za mnogo drugih, kot na primer »Okvirni sporazum o nadlegovanju in nasilju na delovnem mestu« na sektorskem nivoju v letu 2010. Vemo, da lahko imata ustrahovanje in nadlegovanje na delovnem mestu grozne posledice za fizično in psihično zdravje delavcev, kot na primer zmanjšana motivacija, povečanje odsotnosti in padec produktivnosti. Ampak lahko imajo tudi negativne posledice za podjetja sama, povzročajo lahko razpad delovnih razmer z gromozanskimi organizacijskimi, ekonomskimi in potencialnimi pravnimi posledicami.

Nadlegovanje in ustrahovanje na delovnem mestu lahko prevzameta široko vrsto oblik, segajoč od preprostih verbalnih agresij, trpinčenja, spletnega ustrahovanja ali seksualne diskriminacije preko različnih oblik fizičnega nasilja, kar povzroči resne poškodbe. Agresija lahko prevzame obliko telesne govorice, zastraševanja, preziranja ali zavračanja. Medtem ko je fizične efekte nadlegovanja in ustrahovanja pretežno enostavno identificirati na račun očitnih zunanjih znakov, enakega ne moramo reči glede čustvenih učinkov nadlegovanja ali ustrahovanja, ki so pogosto zanikani ali popačeni.

Vse večja ozaveščenost po Evropski Uniji, izhajajoč iz dela socialnih partnerjev o problemu ustrahovanja in nadlegovanja na pomorskem delovnem mestu, je izziv, ki ga jemlje resno vse več držav članic. Zato je bilo pomembno, da posodobimo smernice ETF/ESCA iz leta 2004, ne samo v obziru njihove vloge v analizi, identifikaciji in preprečevanju takšnih fenomenov, temveč tudi v povezavi z nenehnim podcenjevanjem in poročanjem o problemu. Ta posodobitev bo tudi zagotovila večje širjenje smernic v pomorskih akademijah in transportnih podjetjih po celotni EU. Nadalje so posodobljene smernice strukturirane na takšen način, da je za posamezne žrtve lažje najti informacije, katere iščejo za pomoč pri obravnavi njihovih primerov.

V pomorskem transportu lahko situacije nadlegovanja in ustrahovanja povzročajo resne tegobe, ko pomislimo na življenjsko in delavsko okolje na krovu, izolacijo, velikosti in bližino kabin plovil in potrebo po zadrževanju na delovnem mestu tudi med obdobji počitka, saj je delovno mesto hkrati tudi prebivališče pomorščakov, ki svoj čas služijo na krovu ladje. Kljub prevzetju smernic iz leta 2004 poročila kažejo, da se več kot polovica tistih, ki so že doživeli ustrahovanje in nadlegovanje, ni počutila sposobne, da odda pritožbo iz strahu, da se jih ne bi jemalo resno.

Čeprav vse situacije ustrahovanja ali nadlegovanja predstavljajo rizični faktor, ki zlahka vpliva na zdravje in varnost na delovnem mestu in se bi mu naj vedno izognilo ali ga preprečilo, velika večina pomorščakov ali njihovih na kopnem živečih polovic v upravi še vedno ni prejela nobenega usposabljanja na temo ustrahovanja, nadlegovanja ali diskriminacijskih problemov.

Posledično te posodobljene smernice in z njimi povezani spletni materiali in delovni zvezek predstavljajo zelo dobrodošel in pravočasen vir za Evropsko pomorsko Industrijo, ki bo doprinesel k prevladovanju kulture preprečevanja tveganja na krovu plovil in v pomorski industriji kot tudi dvigovanju ozaveščenosti med vsemi pomorščaki o fenomenu nadlegovanja in ustrahovanja. Prav tako bo pomagalo žrtvam pri boljšem naslavljanju svojih primerov v slučaju, da se pojavijo. Oblikovani so bili iz strani socialnih partnerjev pod okriljem Sektorskega komiteja socialnega dialoga na temo pomorskega transporta z finančno podporo Evropske Komisije. Te smernice in spremljajoči podporni materiali (videi in delovni zvezki) bodo pomagali pri razširjanju kot tudi prevodom teh smernic v jezike vseh pomorskih držav Unije, kot tudi številu dodatnih jezikov, izbranih iz strani socialnih partnerjev.

Bruselj, December 2013

Socialna partnerja



Združenje ladjarjev Evropske skupnosti

(ECSA), ustanovljena leta 1965 pod imenom "Comité des Associations d'Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)", je trgovsko združenje, ki predstavlja združenja nacionalnih lastnikov plovil v EU in na Norveškem (skoraj 99% flote EEA ali približno 20% svetovne flote). Naš cilj je spodbujati interese evropskega pomorskega prometa, tako da lahko industrija najbolje služi evropski in mednarodni trgovini in posluje v prosto konkurenčnem podjetniškem okolju v korist špediterjem in potrošnikom, ter pomagati pri oblikovanju evropske politike o ključnih vprašanjih, povezanih s pomorskim prometom.



Evropska federacija delavcev v prometu

(ETF) predstavlja več kot 2,5 milijona delavcev v prometu iz 243 transportnih sindikatov in 41 evropskih držav v naslednjih sektorjih: železnice, cestni transport in logistika, pomorski promet, celinske plovne poti, civilno letalstvo, pristanišča in pomoli, turizem in ribarjenje. Njena primarna dejavnost je zastopati in braniti interese delavcev v prometu po vsej Evropi. Oblikuje in usklajuje sindikalni transport in socialno politiko, organizira skupne industrijske aktivnosti, sodeluje pri izobraževanju in usposabljanju ter izvaja inovativne raziskave o različnih temah, od zdravja in varnosti delavcev do študij o vplivu zaposlovanja.

Uvod

Vsi delavci imajo pravico do dela, brez da bi trpeli nadlegovanje in ustrahovanje na delovnem mestu. Na žalost pa je veliko delavcev, ki ne uživajo teh osnovnih svoboščin. Dolžnost vseh delodajalcev je, da odpravijo vsakršno obliko nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu. Prav tako je dolžnost sindikatov in delavcev preprečiti nadlegovanje in ustrahovanje.

Združenje ladjarjev evropske skupnosti (ECSA) in Evropska federacija delavcev v prometu (ETF), ki predstavljata trgovske sindikate, sta prepričani, da sta nadlegovanje in ustrahovanje nesprejemljiva. Združili sta se, da bi ustvarili naslednji vodič za transportna podjetja in druge v transportni industriji, o tem, kaj lahko naredijo za odpravo nadlegovanja in ustrahovanja.

Nadlegovanje in ustrahovanje sta primera ravnanja, ki sta nezaželena in prinašata škodljive posledice. Te lahko vključujejo stres, pomanjkanje motivacije, zmanjšanje delovne zmogljivosti, izostajanje, odpoved in visoke stroške. Nadlegovanje vključuje kakršnokoli neprimerno in nezaželeno vedenje, ne glede na to, ali je namerno ali ne, ki ustvari občutje nelagodnosti, ponižanja, zadrego in neugodje sprejemniku. Ustrahovanje je posebna oblika nadlegovanja, ki zaobjema sovražno in zlobno ravnanje, ki lahko pri sprejemniku povzroči občutke grožnje ali zastraševanja.

Čeprav je v manjšini primerov izvajanje teh ustrahovalnih ravnanj in nadlegovanj namerno, so tudi ravnanja, ki bi jih lahko opredelili kot nadlegovanje in/ali ustrahovanje ter se izvajajo nezavedno in kot posledica zastarelih upravnih stilov in niso posledica zavestnega zlovesččega namena. Sprejetje in spodbujanje stilov upravljanja, ki ne vključujejo agresivnega in zastrašujočega vedenja, tudi pomembno prispevata k izkoreninjenju nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu.

Obstajajo tudi tehtni pravni in ekonomski razlogi za odpravo nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu. Bili so primeri zaposlenih, ki so utrpeli nadlegovanje in se uspešno pritožili na sodišču zaradi diskriminacije, kar je prineslo drage posledice za njihove delodajalce. Vendar tudi, če pustimo ob strani pravne obravnave, je stvar dobre zaposlovalne prakse, ki spodbuja delovno okolje, v katerem delavci lahko delajo svobodno brez nadlegovanja in ustrahovanja. Delavcem, ki trpijo zaradi nadlegovanja in ustrahovanja, lahko pade motivacija in bolj verjetno trpijo zaradi stresa, ki vodi do izostajanja z dela. Prav tako je bolj verjetno, da bodo zapustili delovno mesto, kar bi pomenilo dodatne stroške zaposlovanja za podjetja.

Namen smernic

Namen teh smernic je pomagati podjetjem pri prepoznavanju primerov nadlegovanja in/ali ustrahovanja, prepoznavanju incidentov z uporabo učinkovitih pritožbenih postopkov in pri odpravi nadlegovanja in ustrahovanja na način, ki koristi vsem vpletenim na delovnem mestu brez nadlegovanja in ustrahovanja. So relevantni za delovna mesta na ladji in kopenska delovna mesta.

Pri tem naj podjetje vključi svojo delovno silo in / ali sindikate. Kadar je to primerno in ob upoštevanju nacionalne pravne ureditve, bi morale biti politike podjetja o zaščiti pred nadlegovanjem in ustrahovanjem vključene v kolektivnih pogodbah.

Kaj je nadlegovanje?

Evropska direktiva, ki določa splošni okvir za zagotavljanje enakosti obravnavanja pri zaposlovanju in delu navaja, da se nadlegovanje šteje za obliko diskriminacije, kadar se manifestira nezaželeno ravnanje, katerega cilj ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, poniževalnega, sramotilnega ali žaljivega okolja.¹

Primeri nadlegovanja

- Prikazovanje ali kroženje žaljivega ali sugestivnega materiala;
- Namigovanja, norčevanje, nespodobne ali seksistične/rasistične/ homofobične šale ali pripombe;
- Uporaba žaljivih izrazov pri opisovanju nekoga z omejenimi zmožnostmi ali se norčevati iz nekoga omejenimi zmožnostmi;
- Pripombe o fizičnem videzu ali značaju osebe, ki povzroči zadrego ali stisko;
- Nezaželeno pozornost, kot je vohunjenje, zalezovanje, nadlegovanje, preveč vsiljivo vedenje ali nezaželena verbalna ali fizična pozornost;
- Izvajanje ali pošiljanje nezaželenih, seksualno sugestivnih, sovražno ali osebno vsiljivih telefonskih klicev, SMS sporočil, e-pošte, sporočil preko socialnih omrežij, faksa ali pisem;
- Neupravičeno, vsiljivo ali stalno spraševanje o starosti osebe, zakonskem stanu, osebnem življenju, spolnih interesih ali usmerjenosti in/ali podobnih vprašanj o rasi ali narodnosti posameznika, vključno z njegovo kulturo ali vero;
- Nezaželeni spolni namigi ali ponavljajoče se prošnje za zmenke ali grožnje;
- Namigi, da lahko spolne usluge pripeljejo do kariernega napredovanja oz. da lahko zavrnitev le teh negativno vpliva na kariero posameznika;

¹ Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

- Pohotno pogledovanje, nesramne geste, dotikanje, grabljenje, trepljanje ali drug nepotreben telesni kontakt, kot je večkratno drgnjenje ob drugo osebo;
- Širjenje zlonamernih govoric ali žaljenje nekoga (predvsem na podlagi varovanih značilnosti starosti, rase, spremembe spola, poroke, civilnega partnerstva, nosečnosti in materinstva, spola, invalidnosti, spolne usmerjenosti in vere ali prepričanja);

Ljudje so lahko na delovnem mestu nadlegovani tudi, če jih drugi vidijo kot "neprimerne, drugačne". To je bolj verjetno v delovnem okolju z malo ali brez raznolikosti. Takšnim ljudem se drugi izogibajo in njihova prizadevanja za socialno integracijo so zavrnjena.

Kaj je ustrahovanje?

Ustrahovanje je vrsta nadlegovanja in se uporablja za opis nevarnega ali zastrašujočega vedenja. Pojavi se v delovnem okolju, v katerem lahko skupina ljudi ali posameznik postanejo prestrašeni in ustrahovani zaradi negativnega ali sovražnega vedenja druge skupine ljudi ali posameznika.

Ustrahovanje pogosto vključuje zlorabo moči ali položaja in je pogosto trdovratno in nepredvidljivo. Lahko je maščevalno, kruto ali zlonamerno. Vendar pa se lahko pojavi tudi, če se oseba ne zaveda vpliva obnašanja, ki ga ima na druge osebe, ali pa pravzaprav nima namena ustrahovati.

Primeri ustrahovanja na delovnem mestu

- verbalne ali fizične grožnje ali zlorabe, kot so vpitje ali preklinjanje na osebe ali sodelavce, bodisi javno ali zasebno, vključno s poniževalnimi ali stereotipnimi trditvami ali pripombami;
- osebna žalitev;
- omalovaževanje ali zasmehovanje osebe ali njegovih/njenih sposobnosti, bodisi zasebno ali javno pred drugimi;
- nenadni bes ali izbruhi jeze proti posamezniku ali skupini, pogosto zaradi nepomembnih razlogov;
- izpostavljanje nekoga nepotrebnemu prekomernemu ali represivnemu nadzoru, spremljanje vsega, kar počne, ali pa prevelika kritičnost do manjših stvari;
- neprestana ali neupravičena kritika;
- oblikovanje nerazumne zahteve do osebja ali sodelavcev;
- določitev poniževalne in prezahtevne naloge, ki so neprimerne za delo ali odvzemanje področij odgovornosti od posameznika brez opravičljivega razloga;
- ignoriranje ali izključitev posameznika iz družabnih dogodkov, sestankov skupine, razprav in kolektivnih odločitev ali načrtovanja;
- grožnje ali neprimerni komentarji glede kariernih možnosti, varnosti pri zaposlitvi ali poročila o uspešnosti;
- širjenje zlonamernih govoric ali žalitev nekoga (predvsem na podlagi varovanih značilnosti, kot so starost, rasa, poroka, civilno partnerstvo, nosečnost in materinstvo, spol, invalidnost, spolna usmerjenost, vera ali prepričanje in sprememba spola).

Naslednji izrazi se včasih uporabljajo za opravičevanje, definiranje, nanašanje na vedenje ali situacije med ljudmi pri delu, ki lahko vključujejo "skrito" ustrahovanje;

- močni in robustni načini vodenja;
- delovni odnos, ki je opisan kot "osebni konflikt";
- nekdo, ki je opisan kot "preveč občutljiv" ali "ne prepozna šale";
- opisuje nekoga, kot da ima "problem v odnosih";
- direktor, ki "ne trpi bedakov";
- neuspeh podpore članu osebja, ki je naredil manjšo napako pri delu.

Nadlegovanje/ustrahovanje s pomočjo elektronske komunikacije

Naraščajoča razpoložljivost elektronskih komunikacijskih sredstev je ustvarila potencialno močno sredstvo za ustrahovanje ali nadlegovanje, kar je postalo znano kot "spletno ustrahovanje in nadlegovanje". Sugestivne in nezaželene pripombe, grafike ali žaljivo grozilno elektronsko sporočilo, napotitve na socialnih omrežjih in sporočil SMS so oblike spletnega ustrahovanja. Zato morajo podjetja zagotoviti, da je izjava o spletnem ustrahovanju vključena v ustrezne politike in postopke. Primer ustrezne izjave je lahko:

"Spletno ustrahovanje in nadlegovanje je uporaba sodobnih komunikacijskih tehnologij za spravljanje v zadrego, poniževanje, grožnje ali ustrahovanje posameznika v poskusu, da bi nad njim pridobili moč in nadzor. Uporaba komunikacijske opreme podjetja za tovrstne namene bo obravnavano kot resna kršitev kodeksa ravnanja podjetja in povzroči disciplinske ukrepe proti storilcem."

Če se kateri koli delavec pritoži, da je bil žrtev katerega koli od zgoraj navedenih dejanj ali katerihkoli drugih dejanj, ki sodijo v definicijo ustrahovanja in / ali nadlegovanja na delovnem mestu, je pomembno, da delodajalec sprejme pritožbo resno in izvede preiskavo.

Politika podjetja za zaščito pred nadlegovanjem in ustrahovanjem

Podjetje naj pripravi pisno izjavo o svoji zavezanosti, kjer bo jasno, da nadlegovanje in ustrahovanje nista sprejemljiva in da je namen pravil odprava ustrahovanja in nadlegovanja iz delovnega mesta. Izjava bi morala jasno navesti čim več primerov tipov vedenja, ki bodo uvrščeni med nadlegovanje in ustrahovanje. Določiti mora tudi osebe, katerim lahko člani osebja poročajo o incidentih.

Podjetje bi moralo razpravljati o pravilih s predstavniki delavcev in/ali sindikatov v pomorstvu in pridobiti njihovo podporo in zavezanost k ciljem.

Ko so pravila dogovorjena, bi moralo podjetje zagotoviti, da je celotno osebje, na morju in na kopnem, z njimi seznanjeno in jih razumejo. Predložiti jim je potrebno kopije dokumentov, ki vsebujejo pravila in podoben dokument mora biti izobešen na vidnem mestu na obvestilnih tablah na ladjah in v obrežnih pisarnah.

Podjetje bi moralo razmisliti tudi o pripravi delavnic in/ali seminarjev, da se zagotovi nemoteno izvajanje in sprejemanje pravilnika.

Zavezanost s strani višjega vodstva

Pravilnik bi moral vsebovati sporočilo glavnega izvršilnega direktorja ali enakovrednega v podjetju. Sporočilo mora izpostaviti zavezanost podjetja k odpravi nadlegovanja in ustrahovanja z delovnega mesta in cilj vzpostavitve delovnega okolja, v katerem se spoštuje dostojanstvo in zagotavlja dobro počutje vseh delavcev. Poleg tega naj podjetje imenuje direktorja ali ustreznega člana višjega vodstva kot osebo, ki bo na splošno odgovorna za izvajanje pravilnika.

Podjetja morajo vzpostaviti dober vzgled. Obnašanje delodajalcev in višjih vodstvenih uslužbencev je enako pomembno kot katerikoli formalni pravilnik. "Trdo" upravljanje se lahko žal včasih spreobrne v ustrahovanje. Kultura podjetja, v kateri se podjetje posvetuje z zaposlenimi in razpravlja o težavah, manj verjetno spodbuja ustrahovanje in nadlegovanje kot kultura, kjer je vzpostavljen avtoritarni stil vodenja.

Postopki podjetja

Podjetja bi morala ohraniti pravične postopke za hitro obravnavanje pritožb zaposlenih. Pritožbe ustrahovanja in nadlegovanja je običajno mogoče obravnavati z jasnimi pritožbenimi in disciplinski postopki. Takšni postopki morajo vključevati zagotavljanje zaupnosti, zaščito pred šikaniranjem pritožnika in tako za osebo, ki vloži pritožbo in domnevnega storilca kaznivega dejanja, omogočiti spremljavo sodelavca ali sindikalnega predstavnika po njihovi izbiri. Podjetje mora zagotoviti, da se stranke v pritožbi obravnavajo z enakovrednim dostojanstvom in pravičnostjo."

Izjava podjetja vsem zaposlenim o politiki podjetja, pravih obnašanja in podpori, ki jo bo zagotovilo osebju, omogoča vsem posameznikom, da se v celoti zavedajo svoje odgovornosti do drugih.

Pomembno je, da zaposleni vedo, da bodo pritožbe zaradi ustrahovanja ali nadlegovanja ali informacije od osebja v zvezi s temi pritožbami obravnavane pošteno, zaupno in razumevajoče. Zaposleni se ne bodo hoteli izpostaviti, če bodo menili, da se jih obravnava neprizanesljivo, velika verjetnost je lahko, da se bodo agresivno soočili z osebo, ki izvaja neprimerno vedenje nad njimi.

Identifikacija incidentov nadlegovanja in ustrahovanja

Poročanje

Da bi rešili težave v povezavi z nadlegovanjem in ustrahovanjem, je pomembno, da podjetje aktivno spodbuja zaposlene, naj jim vse primere nadlegovanja in ustrahovanja posredujejo.

Avtorji teh smernic so ugotovili, da je eden najresnejših problemov v tem trenutku, da se o velikem odstotku primerov ne poroča vodstvu podjetja. Glede na poročilo raziskave iz leta 2010, ki jo je opravilo Nautilus International z naslovom "Nasilje, diskriminacija in nadlegovanje", je 43% vprašanih trdilo, da je utrpelo ustrahovanje, diskriminacijo ali nadlegovanje na delovnem mestu, vendar se jih je manj kot polovica (43%) pritožila svojemu podjetju. Poročilo iz leta 2010 posodablja prejšnjo raziskavo s strani sindikata, ki je identificirala 76% ženskih predstavnic, ki so utrpeli spolno nadlegovanje na delovnem mestu, vendar jih je le 23% o tem poročalo podjetju. Medtem ko se je očitno raven poročanja izboljšala od prve študije, raven nezadostnega poročanja še vedno povzroča skrb.

Pri situacijah na ladji je običajno, da osebe, ki utrpijo nadlegovanje in ustrahovanje, "zdržijo" do konca potovanja in zahtevajo, da se jih premesti na drugo plovilo na svojem naslednjem potovanju, namesto da bi poročali o incidentih. To povzroči njihovim podjetjem logistične težave in onemogoča učinkovito spoprijemanje z incidenti.

Posebni pritožbeni postopek

Prav tako je zelo pomembno, da ima družba ustrezne postopke za poročanje in obravnavo pritožb o nadlegovanju in ustrahovanju, v katere imajo vsi člani osebja zaupanje. Priporočljivo je, da je postopek ločen od splošnih pritožbenih postopkov podjetja, vendar skladen s tistimi, pripravljenim v skladu s predpisom 5.1.5 Konvencije o delovnih standardih v pomorstvu iz leta 2006 (Postopki na krovu) in naslova 5. Sporazuma, ki sta ga sklenili ECSA in ETF na Konvenciji o standardih v pomorstvu iz leta 2006, ki je priloga k direktivi Sveta 2009/13/ES.

Družba naj imenuje osebo, ki bo prva referenčna točka za vsakega člana osebja, ki želi vložiti pritožbo. Za pritožbe ladijskega osebja bi ta oseba lahko bila še en član posadke ladje, na kateri je zaposlen pritožnik; delavec v podjetju, ki ima bazo na obali; ali oseba iz neodvisne organizacije, imenovana za ta namen. Zadnja dva kanala je mogoče dati na voljo osebju na kopnem.

Če je imenovana oseba, ki je zaposlena v podjetju, naj ima ta oseba pooblastila za obravnavo pritožbe oz. odločitev sklicevanja na višjo raven v podjetju.

Poleg formalnega postopka bi morale podjetje poskrbeti, da imajo žrtve ustrahovanja ali nadlegovanja možnost za neuradno reševanje svojih pritožb, po presoji žrtve. To bi lahko vključevalo pojasnitev učinkov dejanj storilca v prisotnosti druge osebe iz podjetja, ki je prejel usposabljanje za reševanje pritožb. Storilcu se nato lahko ponudi priložnost, da se opraviči za svoja dejanja in se zaveže, da jih ne bo ponavljal. Pod nobenim pogojem ne sme biti žrtev soočena z domnevnim storilcem, če tega ne želi.

Podjetje bi moralo razmisliti o postavitvi neodvisne tretje stranke, ki je locirana na kopnem, na katero bi lahko tisti, ki trpijo zaradi nadlegovanja ali ustrahovanja, naslovili obravnavo svojih pritožb. Podjetje naj da na voljo svojim delavcem zaupno telefonsko številko za pomoč, na kateri so zaposleni neodvisni uslužbenci.

Ne glede na postopek, ki je izbran, je nujno, da imajo vsi zaposleni zaupanje vanj. Sistem, po katerem so pritožbe slišane od drugih na krovu ladje, je lahko učinkovit na ladjah z velikim številom članov posadke, še posebej, če je število visokih častnikov na ladji dovolj veliko, da se zagotovi pritisk med to skupino. To bi običajno lahko zagotovilo, da nesprijetno vedenje ni tolerirano.

Vendar tudi, če je postopek na ladji sprejet, je pomembno, da se obvesti vodstvo na obali o vseh incidentih. Če ima ladja manjše število posadke, je priporočljivo, da se zagotovi točka za stike na kopnem, ki je na razpolago članom posadke za poročanje o vseh incidentih.

Odzivanje na pritožbo ustrahovanja in/ali nadlegovanja

Pomembno je, da se razišče pritožbe hitro in objektivno. Zaposleni običajno ne dajejo resnih obtožb, razen če se počutijo resno oškodovane. Preiskavo je treba dojemati objektivno in neodvisno.

Delodajalci, ki preiskujejo obtožbe ustrahovanja in nadlegovanja, morajo upoštevati vse okoliščine pred sprejetjem sklepa in zlasti dožemanje pritožnika, saj je ustrahovanje in nadlegovanje pogosto občuteno različno s strani različnih ljudi.

Neformalni proces

V nekaterih primerih je mogoče popraviti zadeve neformalno, na primer s pomočjo mediacije. Včasih se ljudje ne zavedajo, da je njihovo vedenje nezaželeno in povzroča stisko. Neformalna razprava lahko vodi do boljšega razumevanja in sporazuma, ki bo eliminiralo neprimerno vedenje.

Formalni proces

Če se zadeva ne reši na neformalen način ali pa pritožnik meni, da je ustrahovanje ali nadlegovanje tako resne narave, je morda potrebno začeti pritožbeni postopek. Delodajalec se lahko odloči, da je treba zadevo obravnavati formalno in kot pri katerih koli disciplinskih težavah je pomembno, da sledi pravičen postopek. V primeru pritožbe zaradi ustrahovanja ali nadlegovanja mora biti pravičnost zagotovljena tako za pritožnika kot tudi za obtoženo osebo. Za podrobnejše smernice o tem, kako ravnati s formalnimi pritožbami ustrahovanja in nadlegovanja, boste morali vzpostaviti postopke v povezavi z relevantnimi sindikati, ki zastopajo pomorščake in so skladni z zahtevami Uredbe 5.1.5 Konvencije o pomorstvu iz leta 2006.

Usposabljanje, komunikacija in ozaveščanje

Napisana pravila bodo odpravila nadlegovanje in ustrahovanje na delovnem mestu le, če bodo podprta s pozitivnimi ukrepi in udejanjena v praksi. Zato so redna komunikacija, usposabljanja in seje ozaveščanja pomembne za zagotovitev, da vsi zaposleni:

- razumejo zavezanost podjetja k preprečevanju nadlegovanja in ustrahovanja,
- razumejo svojo odgovornost in vlogo v procesu,
- vedo, kako poiskati nasvete in napotke,
- vedo, kako vložiti pritožbo in so prepričani, da bodo dejansko slišani.

Podjetje mora zagotoviti, da je njihova zavezanost k odpravi nadlegovanja in ustrahovanja učinkovito posredovana, na primer s pomočjo:

- usposabljanj in programov ozaveščanja za vse zaposlene na vseh ravneh,
- sestankov z zaposlenimi in predstavniki sindikatov,
- plakatov,
- obvestil na kadrovskih oglasnih deskah,
- poglavja v priročniku za osebje,
- navodili za upravljanje,
- navodili zaposlenih,
- svetovalcev, ki lahko vodijo zaposlene skozi pravila in postopke,
- člankov v revijah zaposlenih,
- vključitvijo v informativne sestanke,
- uvajanj.

Vse politike in postopke je treba redno preverjati, da se zagotovi nenehna učinkovitost.

Zaupnost

Podjetje mora zagotoviti, da noben od pomorščakov ne bo v slabšem položaju, preganjan ali diskriminiran zaradi vložitve pritožbe ustrahovanja ali nadlegovanja. Podjetje naj razišče vse pritožbe in pomorščak, ki sproži pritožbo, ne sme utrpeti posledic. Poleg tega naj podjetje zaščiti zaposlitveni status kate-regakoli tekom preiskave in po njej. Samo, kadar se očitek izkaže kot nepremišljen ali zlonameren, je morda primerno sprožiti disciplinski postopek zoper pritožnika.

Spolno nadlegovanje je ena izmed najpogostejših oblik nadlegovanja. V interesu podjetja je, da določi ustreznega posameznika za obravnavo pritožbe na način, ki ustreza potrebam žrtev. Kjer je mogoče, naj pritožbo spolnega nadlegovanja preiskuje posameznik istega spola kot oseba, ki sproži pritožbo.

Zaslišanja

Postopki morajo zagotoviti, da se zaslišanja, vključno z morebitnimi disciplinskimi zaslišanji, ki sledijo, odvijajo v zaupanju. Podjetja naj svetujejo vključenim stranem, da izrabijo njihovo pravico, da jih spremlja prijatelj ali predstavnik sindikata ali oseba na krovu ladje, ki lahko v zaupnosti pomorščakom nepristransko svetuje o njihovi pritožbi ali jim kako drugače pomaga pri spremljanju pritožbenega postopka.

Kot pri vseh disciplinskih in poravnalnih zaslišanjih je treba upoštevati načelo pravičnosti. Tožena stranka naj ima pravico, da odgovori na vsako pritožbo in predstavi njeno različico poteka dogodkov. Oba, pritožnik in toženi, naj imata možnost, da vpokličeta priče. Podjetje je dolžno voditi pisno evidenco o sprejetih odločitvah.

Razrešitev primera

Podjetje se mora osredotočiti na storilca nadlegovanja pri uporabi sanacijskih ukrepov in ne na žrtev. Neprimerno bi bilo rešiti problem s premostitvijo žrtve ustrahovanja in nadlegovanja na drugo delovno mesto.

Ukrepi za odpravo nadlegovanja in ustrahovanja

Disciplinski pravilniki mnogih podjetij določajo, da so nekatera dejanja, ki bi lahko predstavljala nadlegovanje in / ali ustrahovanje, kazniva dejanja, v zvezi s katerimi je disciplinski ukrep proti prestopnikom primeren. Primeri so:

- **napad**
- **ustrahovanje**
- **prisila**
- **poseganje v delo drugih zaposlenih**
- **vedenje spolne narave**
- **vedenje na podlagi spola, ki vpliva na dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu, ki je nezaželeno, nerazumno in žaljivo do prejemnika.**

Na podlagi sodne prakse je bilo ugotovljeno, da v primerih nadlegovanja zaradi spola ni potrebno preučevati, ali bi bilo nadlegovanje, ki ga je utrpela žrtev, še vedno nadlegovanje, če bi bilo povzročeno osebi nasprotnega spola od žrtve. To pomeni, da je spolno nadlegovanje ravnanje, ki temelji na spolu žrtve in če je žrtev utrpela škodo, je prišlo do spolnega nadlegovanja.

Vendar mnoga dejanja in opustitve, ki predstavljajo nadlegovanje in ustrahovanje, običajno ne spadajo v nobeno kategorijo kaznivega dejanja v skladu z disciplinskimi postopki podjetja. V nekaterih primerih se storilci niti ne zavedajo učinkov svojih dejanj, ki so posledica slabih ali zastarelih stilov upravljanja, ne pa dejanske zlobe. Vendar pa to ni opravičilo in lahko še vedno predstavljajo ustrahovanje ali nadlegovanje.

Podjetje mora imeti program za podporo pravic vseh ljudi, da so obravnavani dostojanstveno in s spoštovanjem pri delu. Program bi moral dejavno spodbujati delovno okolje, v katerem ustrahovanje in nadlegovanje nista tolerirana. Jasno mora določiti standarde obnašanja, ki se pričakujejo od zaposlenih in poslovodij. Zaposleni morajo vedeti, na koga se lahko obrnejo, če imajo težave, povezane z delom, in poslovodje morajo biti izurjeni v vseh ozirih politike podjetja na tem občutljivem področju. Da bi bili učinkoviti, naj bo program posredovan in izveden tako, da se vsi zaposleni zavedajo svoje odgovornosti v okviru kodeksa ravnanja podjetja do članov osebja.

Družba mora zagotoviti, da imajo poslovodje potrebna znanja za zgled. Poslovodje morajo biti prepričani, da se vedejo na način, ki podpira program in spodbuja pozitivno vedenje.

Kadrovski priročniki so dober način za komuniciranje z zaposlenimi. V njih se lahko vključi posebna omemba stališča podjetja do ustrahovanja in nadlegovanja ter podpora, ki je na voljo za osebje in posledice za zaposlene, ki bodo delovali v nasprotju s politiko podjetja.

Izobraževalni programi

Podjetje mora poskrbeti za svoje zaposlene na morju, da sodelujejo v izobraževalnih programih, ki pojasnjujejo neželene učinke nadlegovanja in ustrahovanja in utrjujejo politiko podjetja. Tovrstni programi bi morali določiti tudi mehanizme in postopke podjetja za poročanje o incidentih. Poleg tega bi morale podjetje razmisliti o oskrbi z literaturo, plakati in video posnetki za podporo in krepitev politike podjetja. Tovrstni programi usposabljanja bi morali biti na voljo vsem novim in obstoječim uslužbencem.

ECSCA in ETF so naročili spletno usposabljanje, poimenovano [“Say No to Bullying, Say No to Harassment / Show Harassment and Bullying the red Card”]; kar bi pomenilo [“Recite ne ustrahovanju, recite ne nadlegovanju / Pokaži nadlegovanju in ustrahovanju rdeč karton”] za ladjarsko osebje in osebje na obali. Podrobnosti o tem, kako dostopati do tega vira, so na voljo na notranji strani ovitka na zadnji strani.

Drugi ukrepi, ki jih lahko podjetja odvisno od okoliščin uporabljajo, vključujejo:

- imenovanje primerne in ustrezno usposobljene osebe na krovu vsake ladje ali v pisarnah na kopnem, ki deluje kot svetovalec za boj proti nadlegovanju in ustrahovanju ali uradnik za poklicno etiko;
- vzpostavitev ladijskih in/ali kopenskih odborov za upravljanje;
- imenovanje člana osebja kot preiskovalnega uradnika za področje nadlegovanja;
- zagotovitev, da vsaka ladja sprejme izjavo, da nadlegovanje in ustrahovanje nista tolerirana na krovu;
- ustanovitev ocenjevalnega odbora, ki vključuje poslovodje in predstavnike/sindikate pomorščakov za spremljanje učinkovitosti politike.

Študije primerov

Mednarodno podjetje Cruise Liner

Podjetje ima že več let kodeks ravnanja, ki podrobno naslavlja vrsto nesprejemljivih vedenj v smislu interakcije z drugimi sodelavci in strankami. Katerikoli način grožnje, zastrahovanja, ustrahovanja, prisilno ali moteče vedenje ni tolerirano in je obravnavano kot kršitev po kodeksu ravnanja. Prav tako se vsaka zadeva, ki bi lahko bila diskriminatorna ali žaljiva v svoji naravi ali povzroči viktimizacijo drugega posameznika, šteje za nesprejemljivo. Vse kršitve se raziščejo in ustrezno obravnavajo. Kadar se sprejme potrebne disciplinske ukrepe, ti lahko vključujejo ukrepe vključno z odpustitvijo. Vsi zaposleni lahko dostopajo do kodeksa ravnanja, ki je na voljo znotraj podjetja na intranetu podjetja. Pred kratkim je bil vzpostavljen nov okvir za razvoj upravljanja in trenutno se izvaja ponovno usposabljanje, da se zagotovi najnoveše znanje vodje ladje in utrdi vrednote podjetja.

Podjetje ponuja tudi “telefonsko linijo o skladnosti”, ki zaposlenim omogoča anonimno poročanje o domnevnomu napačnem ravnanju. Telefonska linija se izdatno oglašuje in poroča se lahko o vseh problemih ustrahovanja in nadlegovanja na delovnem mestu in se jih nato obravnava v skladu s kodeksom ravnanja, kadar je to potrebno.

Podjetje International Fuel Transport Company

Ta operater je vzpostavil kodeks ravnanja, ki določa osnovna pravila, ki naj jim vsi zaposleni sledijo in neupoštevanje tega kodeksa je kršitev, ki bi lahko povzročila disciplinsko akcijo in celo odpustitev. Kodeks vsebuje osebno sporočilo izvršnega direktorja, ki podpira politiko podjetja. Pojasnjuje, kako naj temeljne vrednote podjetja usmerjajo vedenje in pomagajo osebju pri procesu odločanja. Vsebuje napotke o vzpostavitvi spoštljivega delovnega okolja brez nadlegovanja in vključuje izčrpen seznam osnovnih pravil, s pomočjo katerih lahko zaposleni presodijo, ali kateri aspekt njihovega vedenja tvori nadlegovanje. Osebe lahko dostopa do dokumentov podjetja prek koristnih povezav do spletne strani o človekovih pravicah in zagotavlja tudi zaupni stik za kateregakoli člana osebja, ki je predmet nadlegovanja ali je bil priča kakršnikoli obliki zlorabe ali ustrahovanja na delovnem mestu. Družba ima politiko nične tolerance za povračilne ukrepe, saj se zaveda, da gre to z roko v roki z njihovim prepričanjem, da je zavzeti se za nekaj prava stvar. Vsakršno dejanje maščevanja se šteje kot dejanje kršitve, ki, če je utemeljeno, lahko privede do disciplinskih ukrepov.

Poleg tega podjetje prepoznava odgovornosti poslovodij in nadzornikov ter organizira seminarje in delavnice za spodbujanje vodstvenih sposobnosti, ki jim bodo pomagale uveljaviti kodeks dosledno na vseh ravneh v organizaciji.

Podjetje Short Sea Ferry

Ta organizacija ima vzpostavljen nabor temeljnih vrednot, na katerih temelji vedenje, ki se pričakuje od osebja. Njihove politike in postopki zagotavljajo, da ko je vložena pritožba ustrahovanja in nadlegovanja, družba raziskuje hitro in objektivno. Dokument določa jasne pritožbene in disciplinske postopke, ki zagotavljajo zaupnost pritožnika pred viktimizacijo. Katerikoli član osebja je upravičen do zastopanja ali podpore s strani sodelavcev na vsaki stopnji procesa, da se zagotovi pošten in nepristranski postopek. Poudarja tudi, da je zgodnja resolucija vsake pritožbe boljša tako za podjetje in zaposlene. Kot del procesa spodbuja uporabo posredovanja kot sredstva za reševanje sporov na delovnem mestu v zgodnji fazi.

Za dopolnitev temeljnih vrednot družba organizira redne seminarje in usposabljanja na kopnem za vse zaposlene, na katere se razširja politika podjetja za enakovredne možnosti in pojasnilo, da s sledenjem te politike lahko preprečijo ustrahovanje in nadlegovanje na delovnem mestu.

Predlagano besedilo na letaku za pomorščake

Pravice in odgovornosti pomorščakov

Noben delavec ne bi smel trpeti nadlegovanja ali ustrahovanja na delovnem mestu. Vsi delavci imajo odgovornost za zagotavljanje delovnega okolja brez nadlegovanja in ustrahovanja in vaše podjetje te zadeve obravnava zelo resno.

Nadlegujete ali ustrahujete druge delavce?

Nadlegovanje vključuje vsako dejanje, ki ustvarja občutke nelagodja, poniževanje, zadrego, zastraševanje ali neugodja prejemnika.

Ustrahovanje vključuje vsako negativno ali sovražno vedenje, ki povzroča pri prejemniku občutke strahu ali bojazni.

Morda se ne zavedate vpliva svojih dejanj na sodelavce. Na primer:

- Ali menite, da je vaš način opravljanja dela vedno pravilen?
- Ali povzdignete svoj glas nad drugimi delavci?
- Ali ste sarkastični ali pokroviteljski do drugih delavcev?
- Ali kritizirate posameznike vpričo drugih?
- Ali kritizirate manjše napake in niste zmožni dati pohvale za dobro opravljeno delo?
- Ali se izogibate določenim sodelavcem oz. opravljate ali širite zlonamerne govorice?

Če ste zaskrbljeni, da bi lahko bili nekateri vidiki vašega vedenja obravnavani kot nadlegovanje ali ustrahovanje, vam bo vaše podjetje pomagalo izkoreniniti te vidike. Vendar pa se morate obrniti na vašega nadrejenega in prositi za pomoč - ne čakajte na vloženo pritožbo zoper vas!

Ste utrpeli nadlegovanje ali ustrahovanje na delovnem mestu?

Vaše podjetje bo resno in zaupno obravnavalo vse pritožbe nadlegovanja in ustrahovanja.

Vodja vaše linije na krovu in vodja osebja na kopnem sta bila usposobljena za obravnavo pritožb o nadlegovanju in ustrahovanju. Lahko se obrnete na enega od njih ali oba in poročate o vseh incidentih, ki ste jih utrpeli.

Če se ne počutite dovolj lagodno, da bi sami vložili pritožbo, lahko prosite prijatelja ali sodelavca, da to stori v vašem imenu.

Ob vložitvi tožbe ne boste preganjani s strani podjetja, pod pogojem, da to ni bilo storjeno nepremišljeno ali zlonamerno.

Ne pozabite, da je percepcija žrtve kakršnihkoli dejanj tista, ki šteje. Če menite, da ste utrpeli nadlegovanje ali ustrahovanje, bo podjetje ustrezno reagiralo.

Ime podjetja:

Kontaktna oseba na krovu:

Kontaktna oseba na kopnem:

Povezave do učnega gradiva na spletnih straneh partnerjev.

■ 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