

РУКОВОДСТВО ПО ИСКОРЕНЕНИЮ ДОМОГАТЕЛЬСТВА И ИЗДЕВАТЕЛЬСТВ НА БОРТУ СУДНА



International
Chamber of Shipping
Shaping the Future of Shipping



International Transport
Workers' Federation

РУКОВОДСТВО ПО ИСКОРЕНЕНИЮ ДОМОГАТЕЛЬСТВА И ИЗДЕВАТЕЛЬСТВ НА БОРТУ СУДНА

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	4
Введение	5
Цель руководства	6
Что такое домогательство?	7
Что такое издевательство?	8
Политика компании в отношении домогательств и издевательств	9
– Обязательства со стороны организаций моряков	9
Выявление и сообщение о случаях домогательства и издеательства	10
– Сообщение	10
– Процедура рассмотрения жалоб судовладельцев	10
– Процедура рассмотрения жалоб о домогательствах и издеательствах	10
– Реагирование на жалобу об издевательстве и/или домогательствах	11
– Неформальный процесс	11
– Формальный процесс	11
– Конфиденциальность	11
– Слушания	11
– Решение по делу/иску	11
Меры по искоренению домогательств и издеательств	12
Коммуникация и осведомленность	13
– Мероприятия по повышению осведомленности	13
Приложения	
1. Пример политики компании в отношении домогательства и издеательства	14
2. Рекомендуемый текст памятки для моряков	14
Выражение признательности	15
Дополнительные ресурсы	15

This document is a translation from original English text of [ICS and ITF International Guidance on Eliminating Shipboard Harassment](#), which is leading. This translation may give unintended meanings to the text. If any questions arise concerning the accuracy of the information presented by the translated version, please refer to the English version. Any discrepancies or variances shaped in the translation of the original text are not binding.

This translation is part of ECSA and ETF project: Contributing to an Attractive, Smart and Sustainable Working Environment in the Shipping Sector – 'WESS' – co-funded by the European Union.

Данный документ является переводом с оригинального английского текста, являющегося приоритетным, [международного руководства ICS и ITF по искоренению домогательств и издеательств на борту судна](#). Данный перевод может придать тексту непреднамеренный смысл. В случае возникновения вопросов относительно точности информации, представленной в переведенной версии, пожалуйста, обратитесь к английской версии. Любые неточности или расхождения, возникшие при переводе оригинального текста, не являются обязательными.

Данный перевод является частью проекта Объединения ассоциаций судовладельцев Европейского Сообщества (ECSA) и Европейской федерации транспортных рабочих (ETF): вклад в создание привлекательной, разумной и устойчивой рабочей среды в судоходном секторе - «WESS» - при софинансировании Европейского Союза.

ПРЕДИСЛОВИЕ

ГАЙ РАЙДЕР

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
(МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА)

Согласно Конвенции о труде в морском судоходстве 2006 года, каждое государство член конвенции должно убедиться в том, что положения его законов и нормативных актов уважают фундаментальное право на ликвидацию дискриминации в отношении занятости и рода занятий.

Домогательства и издевательства на борту судов могут иметь серьезные последствия для физического и эмоционального здоровья моряков, привести к снижению мотивации и увеличению заболеваемости, а также поставить под угрозу сплоченную и эффективную работу команды. Это может привести негативным последствиям для компаний, а именно к ухудшению условий труда и потенциальным организационным, экономическим и юридическим последствиям.

В последние годы осведомленность об этой проблеме на морском рабочем месте возросла, и теперь она волнует все государства членов МОТ.

Поскольку судно часто является домом моряка в течение многих месяцев, домогательства и издевательства могут вызывать беспокойство, учитывая условия жизни и работы на судне, изолированность, размер и близость кают, а также необходимость оставаться на рабочем месте в периоды отдыха.

Это руководство было подготовлено организациями судовладельцев и моряков, которые совместно работают над искоренением



домогательств и издевательства и улучшением рабочей среды на борту судов.

Поэтому я приветствую широкое распространение данного руководства.

ВВЕДЕНИЕ

Все моряки имеют право работать, не подвергаясь домогательствам и издевательствам. Однако, к сожалению, есть моряки, которые становятся жертвами домогательств и издевательства на борту судов. Это обязательство:

- Судоходных компаний, они должны обеспечить наличие политики по искоренению всех форм домогательств и издевательства над моряками на борту своих судов; и
- Организаций моряков и самих моряков бороться с домогательствами издевательствами.

Судоходные компании и организации моряков должны выпускать материалы для привлечения внимания к этим проблемам и указывать возможные действия по их решению.

International Chamber of Shipping (международная палата судоходства, ICS) и International Transport Workers' Federation (международная федерация работников транспорта, ITF) считают домогательства и издевательства неприемлемыми и совместно подготовили следующее руководство для судоходных компаний, моряков и организаций моряков, а также других сторон, в том числе организаторов обучения, о том, что они могут сделать для устранения домогательств и издевательства. Если моряк жалуется на то, что он стал жертвой домогательств и/или издевательства, жалобы должны рассматриваться серьезно и расследоваться.

Домогательства и издевательства являются примерами нежелательного поведения и вызывает пагубные последствия, которые могут включать:

- Стресс;
- Отсутствие мотивации;
- Снижение работоспособности;
- Отсутствие на рабочем месте; и
- Отставки.

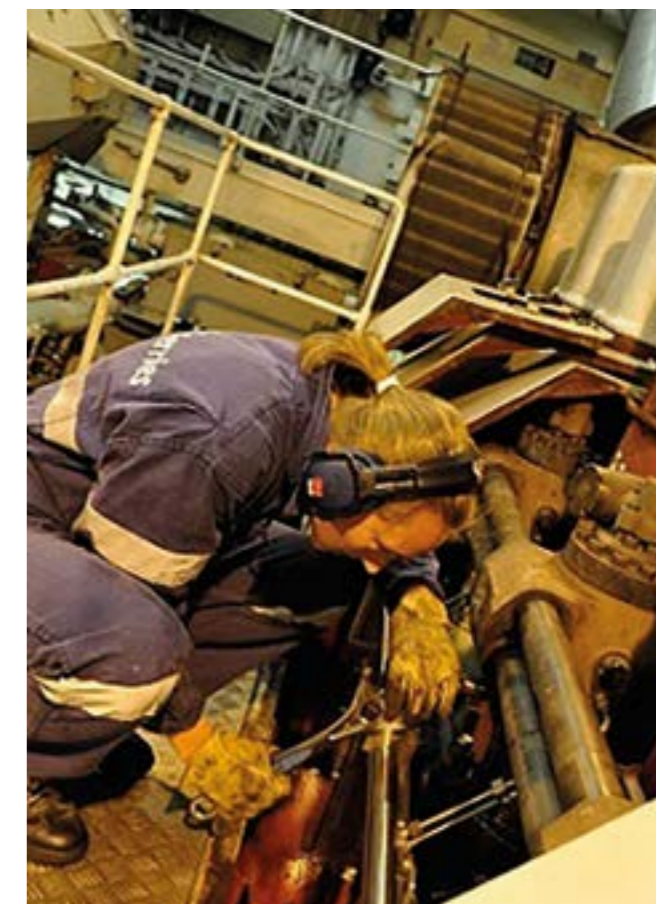
Домогательство включает в себя любое неуместное и нежелательное поведение, которое, намеренно или нет, вызывает чувство беспокойства, унижения, смущения или дискомфорта у подвергнутого ему лица.

Издевательство – это особая форма домогательства, включающая в себя враждебное или мстительное поведение, которое может заставить адресата чувствовать угрозу или запугивание.

В некоторых случаях лица, совершающие акты домогательства и издевательства, делают это намеренно. Однако существуют также действия, которые можно классифицировать как домогательства и/или издевательства, происходящие неосознанно, а не в результате какого-либо преднамеренного злого умысла. Следовательно, принятие и поощрение стилей управления, которые не предполагают агрессивного и запугивающего поведения, также внесет важный вклад в искоренение домогательств и издевательства на рабочем месте.

Для компаний также существуют веские юридические и экономические причины для искоренения домогательств и издевательства:

- Хорошей практикой трудоустройства является создание рабочей среды, в которой моряки могут работать, не подвергаясь домогательствам и издевательствам;
- Моряки, подвергающиеся домогательствам и издевательствам, могут чувствовать себя демотивированными и чаще страдать от стресса, приводящего к отсутствию на рабочем месте;
- Они также с большей вероятностью захотят уйти с работы, что приведет к дополнительным расходам компании на подбор персонала; и
- Некоторые сотрудники, подвергшиеся домогательствам, успешно подали иски о дискриминации.



ЦЕЛЬ РУКОВОДСТВА

ДЛЯ СУДОХОДНЫХ КОМПАНИЙ

Цель данного руководства - помочь компаниям:

- Разработать политику и планы по искоренению домогательств и издевательств на борту судов; и
- Вовлечь в этот процесс своих моряков и/или организации моряков.

Политика компании в отношении домогательств и издевательств должна быть включена в коллективные договоры, при необходимости, и с учётом национальных правовых систем.

ДЛЯ МОРЯКОВ

Цель этих руководящих принципов - помочь морякам:

- Распознавать примеры домогательства и/или издеательства;
- Выявлять инциденты путем использования эффективных процедур рассмотрения жалоб;
- Включаться в ситуации, когда они видят, что другие моряки подвергаются домогательствам и издеательствам на рабочем месте, чтобы поддержать их, когда это необходимо;
- Не издеваться и не домогаться других;
- Сообщать, если они стали свидетелями или испытали издеательства и домогательства;
- Применять и соблюдать политику компании;
- Использовать процедуры компании по борьбе с издеательствами и домогательствами;
- При необходимости обращаться за помощью и поддержкой к организациям моряков и другим органам социального обеспечения; и
- Оценить преимущества рабочего места, свободного от домогательств и издеательств.

ЧТО ТАКОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО?

Домогательство - это форма дискриминации, целью или результатом которой является оскорбление достоинства человека и создание запугивающей, враждебной, унижающей, оскорбительной или оскорбительной обстановки.

ПРИМЕРЫ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

Примерами домогательства могут быть следующие действия:

- Демонстрация или распространение оскорбительных, или наводящих материалов;
- Выпады, насмешки, непристойные или сексистские/расистские/гомофобные шутки или замечания;
- Использование оскорбительных выражений при описании или высмеивании человека с ограниченными возможностями;
- Комментарии о внешности или характере человека, которые вызывают смущение или страдание;
- Нежелательное внимание, такое как шпионаж, преследование, приставание, слишком фамильярное поведение или нежелательное словесное или физическое внимание;
- Нежелательные, сексуально наводящие, враждебные или лично навязчивые телефонные звонки, текстовые сообщения, электронные письма, комментарии в социальных сетях, факсы или письма;
- Неоправданные, навязчивые или настойчивые вопросы о возрасте человека, его семейном положении, личной жизни, сексуальных интересах или ориентации, или аналогичные вопросы о расовом или этническом происхождении человека, включая его культуру или религию;
- Нежелательные сексуальные ухаживания или неоднократные просьбы о свидании или угрозы;
- Предложения, что сексуальные услуги могут способствовать карьере человека или что отказ от них может негативно сказаться на его карьере;
- Подглядывание, грубые жесты, прикосновения, хватание, похлопывание или другой ненужный телесный контакт, например, прижимание к другим; и
- Распространение злонамеренных слухов или оскорбление кого-либо (особенно в отношении возраста, расы, брака, гражданского партнерства, беременности и материнства, пола, инвалидности, сексуальной ориентации, религии или убеждений, а также гендерной принадлежности).



ЧТО ТАКОЕ ИЗДЕВАТЕЛЬСТВО?

Издевательство – это форма домогательства, включающая враждебное или мстительное поведение, которое может заставить адресата почувствовать угрозу или запугивание. Это приводит к созданию рабочей среды, в которой группа людей или отдельный человек могут оказаться под угрозой или быть запуганными из-за негативного или враждебного поведения другой группы людей или отдельного человека.

Издеательства могут включать злоупотребление властью или положением и часто бывают постоянными и непредсказуемыми. Они могут быть мстительными, жестоким или злобным. Однако оно может возникнуть и тогда, когда человек не осознает, какое влияние его поведение оказывает на других людей, или не имеет намерения издеваться.

ПРИМЕРЫ ИЗДЕВАТЕЛЬСТВ

Примерами издевательств могут быть следующие случаи:

- Вербальные или физические угрозы, или оскорбления, например, крики или ругательства в адрес коллег, как публично, так и в частном порядке, включая уничижительные или стереотипные высказывания или замечания;
- Личные оскорбления;
- Оскорбление или высмеивание человека, или его/ее способностей наедине или в присутствии других;
- Внезапная ярость или проявление вспыльчивости в отношении отдельного человека или группы людей, часто по пустяковым причинам;
- Ненужный, чрезмерный или деспотичный надзор, слежка за всем, что делает лицо или чрезмерная критика к незначительным вещам;
- Постоянная или необоснованная критика;
- Предъявление необоснованных требований к персоналу или коллегам;
- Постановка низменных или унижительных задач, не соответствующих работе, или лишение человека сфер ответственности без обоснованной причины;
- Игнорирование или исключение человека из социальных мероприятий, собраний коллектива, обсуждений и коллективных решений или планирования;
- Угрозы или неуместные комментарии по поводу перспектив карьерного роста, безопасности работы или отчетов об аттестации; и
- Распространение злонамеренных слухов или оскорбление кого-либо (особенно в отношении возраста, расы, брака, гражданского партнерства, беременности

и материнства, пола, инвалидности, сексуальной ориентации, религии или убеждений, а также гендерной принадлежности).

- Избегание людей на работе и пресечение их попыток интегрироваться с другими, если считается, что они «не вписываются»;
- Виртуальные издеательства, включая неуместные:
 - Предложения и нежелательные замечания;
 - Электронные письма или изображения с угрозами и оскорблениями;
 - Сообщения в социальных сетях; и
 - Текстовые сообщения.
- Иногда возникают ситуации, когда создаются неправдоподобные объяснения, определяющие или отсылающие к поведению, или ситуации между людьми на работе, которые могут быть связаны со «скрытыми» издеательствами:
 - Сильный или надежный стиль управления;
 - Рабочие отношения, которые описываются как «столкновение личностей»;
 - О ком-то говорят, что он «слишком чувствителен» или «не способен воспринимать шутки»;
 - Кого-то могут описать как имеющего «вызывающее поведение»;
 - Руководитель, нетерпимо относящейся к ошибкам, не связанным с безопасностью, которые совершаются непреднамеренно; и
 - Насмешка над человеком, который допустил незначительную ошибку на работе.

ПОЛИТИКА КОМПАНИИ В ОТНОШЕНИИ ДОМОГАТЕЛЬСТВ И ИЗДЕВАТЕЛЬСТВ

Компании должны убедиться, что у них есть четко сформулированное заявление о политике по искоренению домогательств и издевательств. Пример такой политики приведен в Приложении 1.

Заявление о политике должно:

- Содержать сообщение от генерального директора или лица, занимающего аналогичный пост в компании;
- Изложить обязательства компании по искоренению домогательств и издевательств на борту судов и цель создания рабочей среды, в которой уважается достоинство и благополучие всех моряков;
- Определять директора или соответствующего члена высшего руководства компании в качестве лица, несущего общую ответственность за политику;
- Содержать примеры типов поведения, которые могут быть классифицированы как домогательство и/или издевательство (см. стр. 7 и 8); и
- Содержать контактную информацию, позволяющую морякам сообщать о происшествиях.

Компания может пожелать обсудить политику с представителями работников и/или организациями моряков, чтобы заручиться их поддержкой и приверженностью.

После согласования компания должна обеспечить, чтобы все моряки и соответствующий береговой персонал были ознакомлены с политикой и поняли ее. Им должны быть вручены копии документов, содержащих эту политику, а аналогичный документ должен быть вывешен на видном месте на досках объявлений на борту судов и в береговых офисах.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СО СТОРОНЫ ОРГАНИЗАЦИЙ МОРЯКОВ

Организации моряков должны иметь четко сформулированное заявление о политике по искоренению домогательств и издеательства. Оно должно:

- Напоминать морякам, что судно часто является домом для их товарищей по экипажу на длительный период времени, поэтому очень важно, чтобы все уважали друг друга и признавали различные культурные особенности и поведение, а также принимали разнообразие на борту судна. Ввиду этого, возможно, стоит изменить поведение, чтобы избежать непреднамеренного расстройств коллег моряков;
- Напоминать морякам об их обязанностях по отношению к товарищам по экипажу в ситуациях,

Организации моряков также должны поддерживать и поощрять соблюдение политики компании и процедур, предусмотренных ею, и таким образом способствовать искоренению домогательств и издеательств на борту судов.

Политика должна включать заявление о виртуальных издеательствах. Примером подходящего заявления может быть следующее:

«Виртуальное издевательство – это использование современных коммуникационных технологий для преследования, смущения, унижения, угроз или запугивания человека в попытке получить власть и контроль над ним. Использование коммуникационного оборудования компании в таких целях будет рассматриваться как серьезное нарушение кодекса поведения компании и повлечет за собой дисциплинарные меры в отношении виновных».

Компания также может рассмотреть возможность проведения рабочих совещаний и/или семинаров для обеспечения беспрепятственного внедрения и понимания политики.

Заявление компании для всех сотрудников о политике компании, ожидаемых стандартах поведения и поддержке, которую она будет оказывать, может помочь всем сотрудникам полностью осознать свою ответственность перед другими людьми.

когда они становятся свидетелями домогательства и издеательства; и

- Установить способы, побуждающие тех, кто стал свидетелем домогательств и издеательств, сообщать о таких случаях либо на борту, либо директору на берегу или соответствующему члену высшего руководства на берегу, несущему общую ответственность за политику.

Организации моряков также должны выпускать информационные материалы о том, как справляться со случаями виртуального издеательства.

ВЫЯВЛЕНИЕ И СООБЩЕНИЕ О СЛУЧАЯХ ДОМОГАТЕЛЬСТВА И ИЗДЕВАТЕЛЬСТВА

СООБЩЕНИЕ

Для борьбы с домогательствами и издевательствами важно, чтобы компания активно поощряла своих моряков незамедлительно доводить инциденты до ее сведения.

Моряков должны сообщать об инцидентах, связанных с домогательствами и издевательствами, включая те которые затрагивают других, для решения этой проблемы на борту судов.

На борту судна люди, подвергающиеся домогательствам и издевательствам, могут терпеть их до конца плавания и попросить перевести их на другое судно для следующего рейса, вместо того, чтобы сообщить об этом.

ПРОЦЕДУРЫ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Компании должны поддерживать справедливые процедуры оперативного рассмотрения жалоб моряков. Жалобы на домогательства и издевательства обычно рассматриваются с помощью четких процедур для работы с жалобами и дисциплинарных процедур. Такие процедуры должны:

- Обеспечить конфиденциальность;
- Обеспечить гарантии против виктимизации заявителя;
- Обеспечить гарантии того, что лицо, подающее жалобу, и предполагаемый нарушитель будут сопровождаться коллегой по работе или представителем моряков по их выбору; и
- Обеспечить, чтобы к сторонам жалобы относились с равным достоинством и справедливостью.

Важно, чтобы моряки знали, что жалобы на издевательства или домогательства или информация от сотрудников, связанная с такими жалобами, будут рассматриваться справедливо, конфиденциально, деликатно и оперативно. Моряки могут не рассказать о ситуации, если они считают, что:

- Подвергнуться несимпатичному обращению; или
- Есть вероятность агрессивного противостояния со стороны человека, на поведение которого они жалуются.

ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ О ДОМОГАТЕЛЬСТВАХ И ИЗДЕВАТЕЛЬСТВАХ

Компании должны иметь процедуры для сообщения и рассмотрения жалоб на домогательства и издевательства, в которых все моряки могут быть уверены. Они будут

эффективны только в том случае, если моряки будут готовы вмешаться, когда это необходимо, чтобы поддержать коллег, которые пострадали. Возможно, стоит рассмотреть возможность выделения этой процедуры от общей процедуры рассмотрения жалоб в компании. Она должна соответствовать процедурам рассмотрения жалоб компании.

Компания должна назначить лицо или лиц, которые будут выступать в качестве первой инстанции для каждого моряка, желающего подать жалобу. Таким лицом может быть член экипажа судна, сотрудник компании, находящийся на берегу, или лицо, назначенное компанией действовать от ее имени.

Если назначенное лицо является сотрудником компании, ему должны быть предоставлены полномочия по рассмотрению жалобы или по принятию решения о передаче ее на более высокий уровень в компании. Помимо официальной процедуры, компания должна предоставить жертве домогательства или издевательства возможность по своему усмотрению разрешить свою жалобу неформально. Это может включать в себя объяснение жертвой последствий действий предполагаемого нарушителя в присутствии другого сотрудника компании, прошедшего подготовку по разрешению жалоб. Затем предполагаемому нарушителю может быть предложена возможность извиниться за свои действия и обязаться не повторять их. Жертву никогда не следует заставлять встречаться с предполагаемым преступником, если он/она этого не хочет.

Компания может пожелать:

- Рассмотреть возможность использования независимой третьей стороны, находящейся на берегу, к которой лица, подвергающиеся домогательствам или издевательствам, могли бы обратиться со своими жалобами; или
- Информировать своих моряков о конфиденциальных телефонах доверия, предоставляемых организациями моряков.

Система, при которой жалобы выслушиваются другими людьми на борту, может быть эффективной на судах с большим количеством членов экипажа и офицеров.

Если судно имеет меньший состав экипажа, может быть целесообразно, чтобы члены экипажа имели контактный пункт на берегу для сообщения о происшествиях.

РЕАГИРОВАНИЕ НА ЖАЛОБУ ОБ ИЗДЕВАТЕЛЬСТВЕ И/ЛИ ДОМОГАТЕЛЬСТВАХ

Жалобы должны расследоваться быстро и объективно, учитывая, что моряки обычно не выдвигают обвинений, если не чувствуют себя серьезно ущемленными. Необходимо обеспечить объективность и независимость любого расследования.

Компании, расследующие заявления о домогательствах и издевательствах, должны рассмотреть все обстоятельства и провести объективное расследование, прежде чем прийти к заключению. Моряки должны иметь право на сопровождение или представление, и им должны быть предоставлены гарантии против возможности виктимизации за подачу жалоб. «Виктимизация» охватывает любые неблагоприятные действия, предпринятые любым лицом в связи с подачей жалобы, которая не является явно неуместной или злонамеренной.

НЕФОРМАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

Если моряк считает, что его домогаются, он должен сообщить, что считает поведение соответствующих лиц неприемлемым, и попросить его прекратить. Иногда люди не осознают, что их поведение нежелательно и причиняет страдания. Моряки могут по своему усмотрению конфиденциально сообщить о любом случае (случаях) домогательств лицу, назначенному в качестве первой инстанции на борту судна или на берегу. Назначенное лицо должно выслушать жалобу и оказать поддержку и помощь, если жертва не желает инициировать формальный процесс. Неформальная беседа часто может привести к большему пониманию и соглашению о прекращении такого поведения.

ФОРМАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

Если домогательства и издевательства продолжаются, или жертва не может или не хочет противостоять предполагаемому нарушителю, то о предполагаемом инциденте следует сообщить уполномоченному лицу на борту судна. Следует организовать встречу, на которой моряка может сопровождать другой моряк по его выбору на борту соответствующего судна, где жертве будет предложено подать официальную жалобу. В случае подачи жалобы должно быть проведено расследование в соответствии с процедурами компании для определения необходимости принятия мер.

Если расследование покажет, что жалоба обоснована, может возникнуть необходимость разделить вовлеченных лиц. Если это практически возможно, в таких случаях следует приложить все усилия для перевода предполагаемого нарушителя, а не пострадавшего моряка, если только пострадавший моряк не выразил желание быть переведенным.

Если будет принято решение о проведении дисциплинарного разбирательства, лицо, в отношении которого проводится расследование, должно иметь возможность быть представлено соответствующим лицом.

Компании могут пожелать установить процедуры совместно с соответствующей организацией (организациями) моряков.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

Компании должны:

- Расследовать каждую жалобу с учетом обстоятельств и в соответствии с политикой компании и процедурами;
- Обеспечить, чтобы ни один моряк, подавший жалобу не подвергался репрессиям; и
- Иметь в виду право моряка на сопровождение или представительство во время процедуры рассмотрения жалоб, а также гарантии против возможности виктимизации моряков за подачу жалоб.

По возможности, жалоба на сексуальное домогательство должна быть расследована лицом того же пола, что и лицо, подавшее жалобу.

СЛУШАНИЯ

Процедуры должны предусматривать, что слушания, включая любые итоговые дисциплинарные слушания, проводятся конфиденциально. Компании должны уведомить заинтересованные стороны об их праве на сопровождение соответствующим лицом, которое может на конфиденциальной основе предоставить морякам беспристрастный совет по их жалобе и иным образом помочь им в соблюдении процедуры рассмотрения жалоб.

Принципы справедливого рассмотрения должны применяться во всех дисциплинарных слушаниях и слушаниях по жалобам. Ответчик должен иметь право ответить на любую жалобу и изложить свою версию событий и обстоятельств. Как заявитель, так и ответчик должны иметь возможность вызвать свидетелей. Компания также должна вести письменный учет принятых решений.

РЕШЕНИЕ ПО ДЕЛУ/ИСКУ

После разрешения жалобы, если она подтверждается, компания и организация моряков должны обеспечить принятие соответствующих мер в отношении виновного в домогательстве лица, и по принятии мер по исправлению ситуации и оказанию необходимой поддержки жертве. Было бы неуместно в качестве решения проблемы домогательств или издевательства просто перевести жертву на другую работу или на другое судно.

МЕРЫ ПО ИСКОРЕНЕНИЮ ДОМОГАТЕЛЬСТВ И ИЗДЕВАТЕЛЬСТВ

Дисциплинарные кодексы компании могут указывать определенные действия, представляющие собой домогательства и/или издевательства, за которые могут быть приняты дисциплинарные меры. Примеры включают:

- Физическое нападение, включая сексуальное принуждение;
- Запугивание;
- Насилие;
- Вмешательство в работу других моряков; и
- Поведение по признаку пола, затрагивающее достоинство женщин и мужчин на работе, являющееся нежелательным, необоснованным и/или оскорбительным для лица в отношении которого это применяется.

Не исключено, что сексуальное домогательство может быть признано имевшим место независимо от того, было ли оно намеренным со стороны предполагаемого виновника. Это связано с тем, какое влияние оно оказывает на конкретного человека.

Судоходные компании и организации моряков должны:

- Поддерживать право каждого человека на достойное и уважительное отношение к себе на работе;
- Активно продвигать рабочую среду, в которой не допускаются домогательства и издевательства; и

- Обеспечить, чтобы все моряки знали о своих обязанностях.
- Компания должна четко определить стандарты поведения, ожидаемые от моряков. Моряки должны знать, к кому они могут обратиться в случае возникновения проблем, связанных с работой, а менеджеры должны быть обучены всем аспектам политики компании в этой деликатной сфере.

Справочники для персонала являются хорошим способом общения с моряками, и в них можно сосредоточиться на политике компании по искоренению домогательств и издевательства, доступной поддержке и последствиях для любого моряка, который считается нарушившим политику компании.

Аналогичным образом должны поступать и моряки:

- Поддерживать право каждого человека на достойное и уважительное отношение к себе на работе;
- Активно поддерживать рабочую среду, в которой не допускаются домогательства и издевательства;
- Соблюдать соответствующие нормы поведения;
- Знать, к кому они могут обратиться в случае возникновения проблем, связанных с работой; и
- Обеспечить осведомленность коллег о своих обязанностях в соответствии с политикой компании.



КОММУНИКАЦИЯ И ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ

Политики смогут искоренить домогательства и издевательства на борту судов только в том случае, если они будут подкреплены позитивными действиями для обеспечения их эффективности. Поэтому коммуникация и осведомленность важны для обеспечения того, чтобы моряки:

- Понимали обязательства компании по предотвращению домогательств и издевательства;
- Понимали свою ответственность и роль в процессе;
- Знали, как обращаться за советом и рекомендациями; и
- Знали, как подать жалобу, и были уверены, что их выслушают.

Компании и организации моряков могут помочь обеспечить эффективное информирование о своих обязательствах по искоренению домогательств и издевательства, например, посредством:

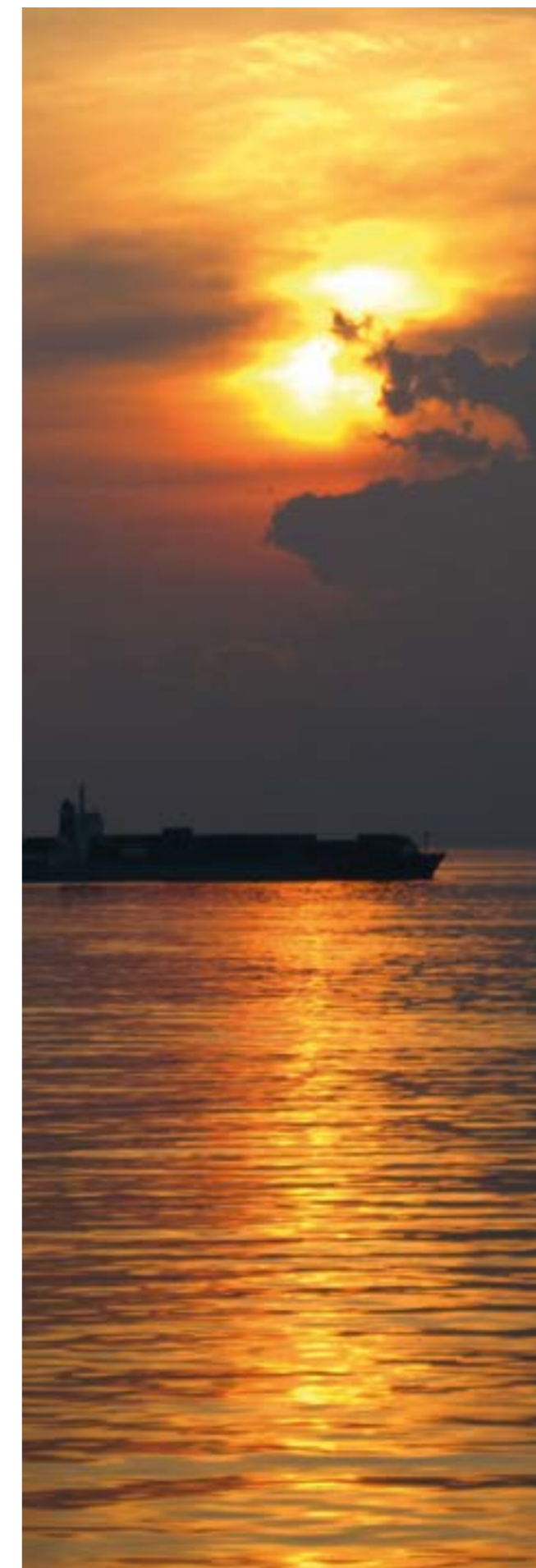
- Информационных программ;
- Инструктажей для моряков;
- Плакатов;
- Извещений на досках объявлений для персонала;
- Разделов в справочнике для персонала;
- Руководства по управлению;
- Путеводителей для моряков;
- Консультантов, которые могут объяснить морякам политику и процедуры;
- Статей в журналах для сотрудников/профсоюза;
- Включения в брифинги; и
- Индукций.

Все политики и процедуры должны постоянно пересматриваться для обеспечения их эффективности.

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ОСВЕДОМЛЕННОСТИ

Компании и организации моряков могут:

- Организовать участие моряков в образовательных программах, разъясняющих нежелательные последствия домогательств и издевательства и излагающих политику компании;
- Использовать программы, чтобы изложить механику процедур компании по информированию о происшествиях;
- Рассмотреть возможность предоставления литературы, плакатов и видеоматериалов для подкрепления и усиления корпоративной политики; или
- Сделать программы обучения доступными для всех новых и действующих сотрудников.



ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ПРИМЕР ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ В ОТНОШЕНИИ ДОМОГАТЕЛЬСТВА И ИЗДЕВАТЕЛЬСТВА

Компания Н будет серьезно и строго конфиденциально рассматривать все жалобы на домогательства и издевательства.

Ваш старший офицер на борту и менеджер по персоналу на берегу прошли обучение по работе с жалобами на домогательства и издевательства. Вы можете обратиться к одному из них или к обоим, чтобы сообщить о любом происшествии, в котором вы пострадали.

Компания рассматривает любую жалобу на виртуальное издевательство как серьезный вопрос.

Если вам неудобно подавать жалобу самостоятельно, вы можете попросить друга или коллегу сделать это от вашего имени. Компания не будет наказывать вас за подачу жалобы, если она не является назойливой или подана со злым умыслом.

Помните, что важно именно восприятие любых действий со стороны жертвы. Если ВЫ считаете, что подверглись домогательствам или издевательствам, компания рассмотрит поднятый вопрос.

Название компании:

Контакты:

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ТЕКСТ ПАМЯТКИ ДЛЯ МОРЯКОВ

ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МОРЯКОВ

Ни один моряк не должен подвергаться домогательствам или издевательствам на борту судов. Все моряки несут ответственность за то, чтобы на их судне не было домогательств и издевательств. Ваша компания очень серьезно относится к домогательствам и издевательствам.

ВЫ ДОМОГАЕТЕСЬ ИЛИ ИЗДЕВАЕТЕСЬ НАД ДРУГИМИ МОРЯКАМИ?

Домогательство включает в себя любое действие, которое вызывает чувство беспокойства, унижения, смущения, запугивания или дискомфорта у того, кому оно адресовано.

Издевательства могут включать любое негативное или враждебное поведение, которое заставляет адресата чувствовать себя запуганным. Вы можете не знать о влиянии ваших собственных действий на других моряков и, возможно, вам придется изменить свой подход. Возможные примеры включают:

- Считаете ли вы, что ваш способ выполнения работы всегда правильный?
- Повышаете ли вы голос на других?
- Вы язвительны или высокомерны к другим?
- Критикуете ли вы отдельных людей в присутствии других?
- Критикуете ли вы мелкие ошибки, не имеющие отношения к безопасности, и не отдаете должное хорошей работе?
- Отвергаете ли вы других людей, распространяете ли слухи или злые сплетни?

Если вы обеспокоены тем, что некоторые аспекты вашего поведения могут быть расценены как домогательство или издевательство, ваша компания может помочь вам искоренить эти аспекты. Однако вы должны обратиться к своему непосредственному руководителю и попросить помощи - не ждите, пока на вас подадут жалобу!

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

ICS и ITF хотели бы выразить признательность за вклад в разработку данного руководства следующим организациям:

- European Community Shipowners' Associations (Объединение ассоциаций судовладельцев Европейского Сообщества)
- European Transport Workers' Federation (Европейская федерация транспортных рабочих)
- International Labour Organization (Международная организации труда)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Палата судоходства Соединённого Королевства)

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ

European Community Shipowners' Associations (Объединение ассоциаций судовладельцев Европейского Сообщества), European Transport Workers' Federation (Европейская федерация транспортных рабочих) и компания Videotel подготовили полезный пакет материалов, касающихся искоренения домогательств и издевательств, включая видеоматериалы и пособия.

Эти ресурсы можно найти на сайте:

[ETF: European Transport Workers' Federation | Training tackling bullying and harassment in shipping available online - ETF: European Transport Workers' Federation \(etf-europe.org\)](#)

[ECSA: https://www.ecsa.eu/resources/disseminating-training-materials-harassment-and-bullying-free-workplace-shiping](https://www.ecsa.eu/resources/disseminating-training-materials-harassment-and-bullying-free-workplace-shiping)

Опубликовано в 2016 года



**International
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

International Chamber of Shipping
(Международной палатой по судоходству)
Walsingham House
35 Seething Lane
Лондон EC3N 4AH

Телефон + 44 20 7090 1460
info@ics-shipping.org
www.ics-shipping.org



**International Transport
Workers' Federation**

International Transport Workers' Federation
(Международная федерация работников транспорта)
49-60 Borough Road
Лондон
SE1 1DR

Телефон + 44 20 7403 2733
mail@itf.org.uk
<https://www.itfglobal.org/ru>