

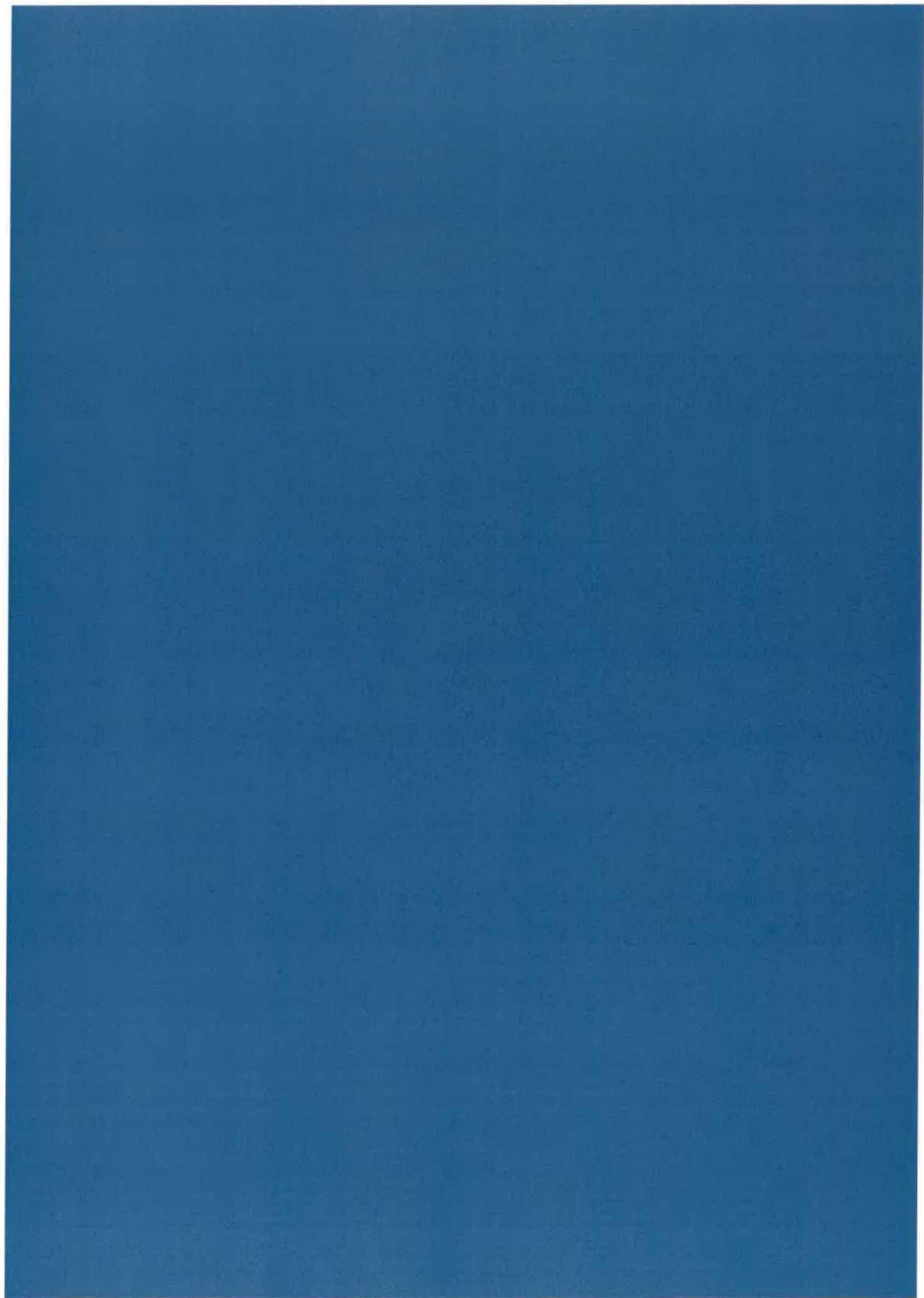
NAPOTKI ZA ODPRAVLJANJE NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA NA LADJAH



INTERNATIONAL CHAMBER OF SHIPPING



INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION



NAPOTKI ZA ODPRAVLJANJE NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA NA LADJAH

KAZALO

NAPOTKI ZA ODPRVLJANJE NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA NA LADJAH	3
KAZALO	3
PREDGOVOR	4
GUY RYDER	4
UVOD	5
NAMEN NAPOTKOV	6
ZA LADJARJE	6
ZA POMORŠČAKE	6
KAJ JE NADLEGOVANJE?	7
PRIMERI NADELGOVANJA	7
KAJ JE USTRAHOVANJE?	8
PRIMERI USTRAHOVANJA	8
POLITIKA PODJETJA GLEDE NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA	9
SODELOVANJE ORGANIZACIJ POMORŠČAKOV	9
PREPOZNAVANJE IN PRIJAVLJANJE NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA	10
PRIJAVLJANJE	10
PRITOŽBENI POSTOPKI	10
PRITOŽBENI POSTOPEK ZARADI NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA	10
ODZIV NA PRITOŽBO O NADLEGOVANJU IN/ALI USTRAHOVANJU	11
NEURADNI POSTOPEK	11
URADNI POSTOPEK	11
ZAUPNOST	11
ZASLIŠANJA	11
RAZREŠITEV ZADEVE/UKREPANJE	11
UKREPI ZA ODPRVLJANJE NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA	12
OBVEŠČANJE IN OZAVEŠČANJE	13
DEJAVNOSTI OZAVEŠČANJA	13
PRILOGI	14
PRILOGA 1	14
PRILOGA 2	14
ZAHVALE	17
DODATNI VIRI	17

PREDGOVOR

GUY RYDER

GENERALNI DIREKTOR MEDNARODNE ORGANIZACIJE DELA

Po Konvenciji o delu v pomorstvu iz leta 2006 se mora vsaka država članica prepričati, da določbe njenih zakonov in drugih predpisov spoštujejo temeljno pravico do odprave diskriminacije glede zaposlovanja in poklicev.

Nadlegovanje in ustrahovanje na krovu ladij imata lahko resne posledice za telesno in čustveno zdravje pomorščakov, zmanjšata motivacijo in povečata obolevnost ter ogrozita povezano in učinkovito timsko delo.

Škodljivo lahko vplivata tudi na podjetja, saj povzročata slabšanje delovnih razmer, kar ima lahko organizacijske, ekonomske in pravne posledice.

V zadnjih letih se je povečala ozaveščenost o tej problematiki na delovnih mestih v pomorstvu in njene pomembnosti se zdaj zavedajo vse države članice MOD.

Ladja je pogosto pomorščakov dom več mesecev. Zaradi življenjskega in delovnega okolja na ladji, izoliranosti, velikosti in bližine kabin ter neizogibnosti zadrževanja na delovnem mestu v času počitka sta nadlegovanje in ustrahovanje lahko še posebej problematična.

Te napotke so pripravile organizacije ladjarjev in pomorščakov, ki si skupaj prizadevajo za odpravo nadlegovanja in ustrahovanja ter izboljšanje delovnega okolja na krovu ladij po svetu.

Zato odobravam čim širše razširjanje teh napotkov.



UVOD

Vsi pomorščaki imajo pravico delati, ne da bi pri tem trpeli nadlegovanje in ustrahovanje. Na žalost so nekateri pomorščaki žrtve nadlegovanja in ustrahovanja na krovu ladij. Dolžnost:

- ladjarjev je zagotoviti, da imajo vzpostavljene politike za odpravljanje vseh oblik nadlegovanja in ustrahovanja pomorščakov na krovu svojih ladij,
- pomorščakov in njihovih organizacij pa, da nadlegovanja in ustrahovanja ni.

Ladjarji in organizacije pomorščakov so zavezani pripravi gradiva za opozarjanje na težave in možne ukrepe za njihovo reševanje.

Mednarodna zbornica za plovbo (ICS) in Mednarodna federacija delavcev v prometu (ITF) štejeta nadlegovanje in ustrahovanje za nesprejemljivi. Skupaj sta pripravili te napotke za ladjarje, pomorščake in njihove organizacije ter druge osebe, vključno z izvajalci usposabljanj, o tem, kaj lahko storijo za odpravo nadlegovanja in ustrahovanja. Če se pomorščak pritoži, da je bil žrtev nadlegovanja in/ali ustrahovanja, je treba tako pritožbo resno obravnavati in jo preiskati.

Nadlegovanje in ustrahovanje sta primera neželene ravnanja s škodljivimi učinki, kot so:

- stres;
- pomanjkanje motivacije;
- manjša delovna uspešnost;
- odsotnost z dela in
- odpovedi.

Nadlegovanje vključuje kakršno koli neprimerno in neželeno ravnanje, ki pri njegovi tarči namerno ali nenamerno povzroči občutek nelagodja, ponižanja, zadrege ali neugodja.

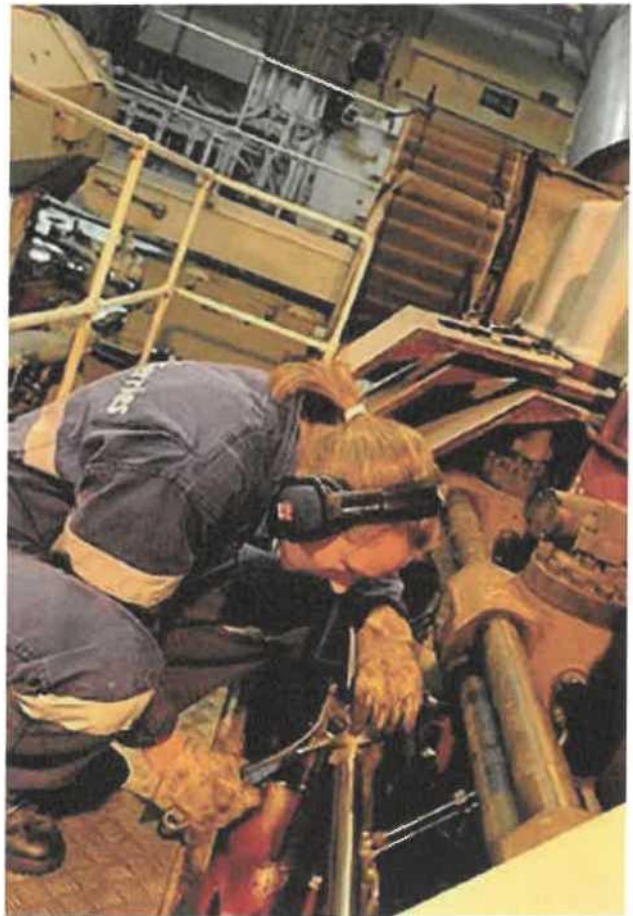
Ustrahovanje je posebna oblika nadlegovanja, ki vključuje sovražno ali maščevalno vedenje ter lahko povzroči, da se njegova tarča čuti ogrožena ali zastrašena.

V nekaterih primerih storilci dejanja nadlegovanja in ustrahovanja storijo namerno. Včasih pa so dejanja, ki se lahko uvrstijo v nadlegovanje in/ali ustrahovanje, storjena nezavedno in ne zlonamerno. Zato lahko sprejemanje in spodbujanje načinov vodenja, ki ne vključujejo napadalnega in zastraševalnega vedenja, pomembno pripomoreta k odpravi nadlegovanja in ustrahovanja na delovnem mestu.

Podjetja imajo tudi močne pravne in ekonomske razloge za odpravo nadlegovanja in ustrahovanja:

- spodbujanje delovnega okolja, v katerem pomorščaki lahko delajo, ne da bi bili nadlegovani in ustrahovani, je dobra delodajalska praksa;
- pomorščaki, ki so žrtve nadlegovanja in ustrahovanja, so lahko nemotivirani in pogosteje trpijo zaradi stresa, kar povzroča odsotnost z dela;

- ti pomorščaki tudi pogosteje želijo prekiniti delovno razmerje, zaradi česar ima podjetje dodatne stroške za zaposlovanje, in
- nekateri zaposleni, ki so trpeli zaradi nadlegovanja, so bili uspešni pri tožbah zaradi diskriminacije.



NAMEN NAPOTKOV

ZA LADJARJE

Namen teh napotkov je podjetjem pomagati pri:

- oblikovanju politik in načrtov za odpravljanje nadlegovanja in ustrahovanja na krovu ladij ter
- vključevanju svojih pomorščakov in/ali organizacij pomorščakov v ta proces.

Kadar je primerno in ob upoštevanju nacionalnih pravnih sistemov, bi bilo treba politike podjetja glede nadlegovanja in ustrahovanja vključiti v kolektivne pogodbe.

ZA POMORŠČAKE

Namen teh napotkov je pomorščakom pomagati, da:

- prepoznajo primere nadlegovanja in/ali ustrahovanja;
- opredelijo incidente z uporabo učinkovitih pritožbenih postopkov;
- posredujejo, kadar vidijo nadlegovanje in ustrahovanje drugih pomorščakov na delovnem mestu, ter jih po potrebi podprejo;
- se izognejo ustrahovanju in nadlegovanju drugih;
- prijavijo ustrahovanje in nadlegovanje, ki ga opazijo ali izkusijo;
- uporabljajo in spoštujejo politike podjetja;
- uporabljajo postopke podjetja v zvezi z ustrahovanjem in nadlegovanjem;
- po potrebi poiščejo pomoč in podporo pri organizacijah pomorščakov in drugih organih za socialno varnost ter
- cenijo ugodnosti delovnega mesta, na katerem ni nadlegovanja in ustrahovanja.

KAJ JE NADLEGOVANJE?

Nadlegovanje je oblika diskriminacije, katere namen je prizadeti dostojanstvo osebe in ustvarjati zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje ali ki ima tak učinek.

PRIMERI NADELGOVANJA

Za nadlegovanje se lahko štejejo:

- prikazovanje ali razširjanje žaljivega ali sugestivnega gradiva;
- namigovanje, posmehovanje, opolzke ali seksistične/rasistične/homofobne šale ali pripombe;
- uporaba žaljivega jezika pri opisovanju invalida ali norčevanje iz njega;
- pripombe o videzu ali značaju osebe, ki povzročijo zadrego ali stisko;
- neželena pozornost, kot je vohunjenje, zalezovanje, nadležno ali preveč domačno vedenje ali neželena besedna ali fizična pozornost;
- neželeni, spolno sugestivni, sovražni ali osebno vsiljivi telefonski klici, besedilna sporočila, e-poštna sporočila, komentarji na družbenih omrežjih, faksi ali pisma;
- neupravičena, vsiljiva ali vztrajna vprašanja o starosti, zakonskem stanu, osebni življenju, spolnih zanimanjih ali spolni usmerjenosti osebe ali podobna vprašanja o rasi ali etnični pripadnosti osebe, vključno z njeno kulturo ali vero;
- neželjeno spolno zapeljevanje ali ponavljajoče se prošnje za zmenek ali grožnje;
- namigovanje, da bi spolne usluge lahko pomagale pri napredovanju na poklicni poti osebe ali da bi poklicni poti osebe lahko škodovalo, če ne ponudi takih uslug;
- pohotni pogledi, prostaške kretnje, dotikanje, grabljenje, trepljanje ali drugi nepotrebni telesni stiki, kot so rahli dotiki s telesom, ter
- razširjanje zlonamernih govoric ali žaljenje nekoga (zlasti glede njegove starosti, rase, zakonske zveze, partnerske skupnosti, nosečnosti in materinstva, spola, invalidnosti, spolne usmerjenosti, vere ali prepričanja ter spremembe spola).



KAJ JE USTRAHOVANJE?

Ustrahovanje je oblika nadlegovanja, ki vključuje sovražno ali maščevalno vedenje ter lahko povzroči, da se njegova tarča čuti ogrožena ali zastrašena. Ustvari delovno okolje, v katerem skupina ljudi ali posameznik lahko postane ogrožen ali zastrašen zaradi negativnega ali sovražnega vedenja druge skupine ljudi ali posameznika.

Ustrahovanje lahko vključuje zlorabo moči ali položaja ter je pogosto vztrajno in nepredvidljivo. Lahko je maščevalno, kruto ali zlobno. Do ustrahovanja pa lahko pride tudi, kadar se oseba ne zaveda učinka svojega vedenja na druge ljudi ali nima namena ustrahovati.

PRIMERI USTRAHOVANJA

Za ustrahovanje se lahko štejejo:

- besedne ali fizične grožnje ali zloraba, kot je kričanje na sodelavce ali preklinjanje sodelavcev bodisi v javnosti bodisi zasebno, vključno z zaničevalnimi ali stereotipnimi izjavami ali pripombami;
 - osebne žaljivke;
 - poniževanje ali zasmehovanje osebe ali njenih zmožnosti bodisi zasebno bodisi pred drugimi;
 - nenaden bes ali izkazovanje jeze nad osebo ali skupino, pogosto iz nepomembnih razlogov;
 - nepotrebno čezmerno ali dušeče nadziranje nekoga, spremljanje vsega, kar počne, ali čezmerna kritičnost glede malenkosti;
 - vztrajno ali neupravičeno kritiziranje;
 - nerazumne zahteve do osebja ali sodelavcev;
 - nalaganje neprijetnih ali ponižujočih nalog, ki ne ustrezajo delovnemu mestu, ali odvzem delovnega področja posamezniku brez utemeljenega razloga;
 - ignoriranje posameznika ali njegovo izključevanje iz družabnih dogodkov, timskih sestankov, razprav in skupnih odločitev ali načrtovanja;
 - grožnje ali neprimerne pripombe o kariernih možnostih, varnosti zaposlitve ali poročilih o ocenjevanju delovne uspešnosti;
 - razširjanje zlonamernih govoric ali žaljenje nekoga (zlasti glede njegove starosti, rase, zakonske zveze, partnerske skupnosti, nosečnosti in materinstva, spola, invalidnosti, spolne usmerjenosti, vere ali prepričanja ter spremembe spola).
- odklanjanje ljudi na delovnem mestu in zavračanje njihovega prizadevanja za vključitev, če se meni, da »ne spadajo zraven«;
 - kibernetško ustrahovanje, vključno z neprimernimi:
 - namigujočimi in neželenimi pripombami;
 - nazornimi ali grozečimi zlorablajočimi e-poštnimi sporočili;
 - objavami na družbenih omrežjih ter
 - besedilnimi sporočili.
 - Včasih se opravičujoče opredeljuje ali navaja vedenje ali stanje med ljudmi na delovnem mestu, ki bi lahko vključevalo »prikrito« ustrahovanje, na primer:
 - močen ali trd slog vodenja;
 - delovni odnos se opisuje kot »trk osebnosti«;
 - oseba se opisuje kot »preobčutljiva« ali »nezmožna sprejeti šalo«;
 - oseba se opisuje kot »težavna«;
 - vodja, ki »ne dopušča« niti nenamernih napak, ki niso ključne za varnost, ter
 - norčevanje iz osebe, ki je pri delu storila manjšo napako.

POLITIKA PODJETJA GLEDE NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA

Podjetja bi morala zagotoviti, da imajo jasno pisno izjavo o politiki odpravljanja nadlegovanja in ustrahovanja. Primer take politike je v prilogi 1.

Izjava o politiki bi morala vsebovati:

- sporočilo generalnega direktorja ali enakovrednega člana vodstva podjetja;
- zavezo podjetja odpraviti nadlegovanje in ustrahovanje na krovu ladij ter cilj ustvariti delovno okolje, v katerem se spoštujeta dostojanstvo in dobro počutje vseh pomorščakov;
- ime direktorja ali ustreznega člana višjega vodstva podjetja, ki je odgovoren za uresničevanje politike;
- primere oblik vedenja, ki se lahko uvrstijo v nadlegovanje in ustrahovanje (glej 7. in 8. stran), ter
- podatke za stike, ki pomorščakom omogočajo prijavo incidentov.

Podjetje se o politiki lahko posvetuje s predstavniki zaposlenih in/ali organizacijami pomorščakov, da jo bodo podprli in se zanj zavzemali.

Ko je politika dogovorjena, bi podjetje moralo zagotoviti, da so z njo seznanjeni vsi pomorščaki in ustrezno osebje na kopnem ter da jo razumejo. Predložiti bi jim bilo treba izvode dokumentov, v katerih je navedena politika, podoben dokument pa bi bilo treba izobesiti na vidnem mestu na krovu ladij in v pisarnah na kopnem.

Organizacije pomorščakov bi morale tudi podpirati in spodbujati upoštevanje politike podjetja in povezanih postopkov ter tako prispevati k odpravljanju nadlegovanja in ustrahovanja na krovu ladij.

Politika bi morala vsebovati izjavo o kibernetiskem ustrahovanju. Primer ustrezne izjave:

»Kibernetско ustrahovanje je uporaba sodobnih komunikacijskih tehnologij za nadlegovanje, spravljanje v zadrego, poniževanje ali zastrahovanje posameznika ali groženje posamezniku z namenom pridobiti moč ali nadzor nad njim. Uporaba komunikacijske opreme podjetja za te namene se bo obravnavala kot resna kršitev kodeksa ravnanja podjetja in proti storilcem bo uveden disciplinski ukrep.«

Podjetje lahko razmisli tudi o izvedbi delavnic in/ali seminarjev, da bi zagotovilo gladko izvajanje in razumevanje politike.

Izjava podjetja za vse osebje o njegovi politiki, pravilih pričakovane vedenja in podpori, ki jo bo nudilo, lahko pomaga pri zagotavljanju, da se vsi v celoti zavedajo svojih dolžnosti do drugih.

SODELOVANJE ORGANIZACIJ POMORŠČAKOV

Organizacije pomorščakov bi morale imeti jasno pisno izjavo o politiki odpravljanja nadlegovanja in ustrahovanja.

Ta bi morala:

- spomniti pomorščake, da je ladja pogosto dlje časa dom članov njihove posadke in je zato zelo pomembno, da vsi spoštujejo drug drugega in priznavajo različne kulturne sloge in oblike vedenja ter sprejmejo raznolikost na krovu ladje. To lahko pomeni naučiti se spremeniti svoje vedenje, da ne bi nenamerno vznemirili drugega pomorščaka na ladij;
- spomniti pomorščake na njihovo dolžnost do sočlanov posadke, kadar opazijo nadlegovanje in ustrahovanje, ter
- navesti načine spodbujanja tistih, ki so priča nadlegovanju in ustrahovanju, da take incidente prijavijo bodisi na krovu bodisi direktorju na kopnem ali ustreznemu članu višjega vodstva na kopnem, ki je odgovoren za uresničevanje te politike.

Organizacije pomorščakov bi morale tudi izdelati informativno gradivo o tem, kako obravnavati incidente kibernetiskega ustrahovanja.

PREPOZNAVANJE IN PRIJAVLJANJE NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA

PRIJAVLJANJE

Za odpravljanje nadlegovanja in ustrahovanja je pomembno, da podjetje dejavno spodbuja svoje pomorščake, da brez odlašanja opozorijo na incidente.

Da se nadlegovanje in ustrahovanje na krovu ladij lahko obravnava, morajo pomorščaki incidente prijaviti, tudi tiste, ki prizadenejo druge.

Na krovu ladij se lahko zgodi, da nadlegovane in ustrahovane osebe nadlegovanje in ustrahovanje trpijo do konca plovbe in nato prosijo za premestitev na drugo plovilo, namesto da bi ju prijavile.

PRITOŽBENI POSTOPKI

Podjetja bi morala vzdrževati poštene postopke za takojšnjo obravnavo pritožb pomorščakov. Pritožbe o nadlegovanju in ustrahovanju se običajno lahko obravnavajo z uporabo jasnih pritožbenih in disciplinskih postopkov. Taki postopki bi morali zagotavljati:

- zaupnost;
- zaščito pred viktimizacijo pritožnika;
- za oba, tako pritožnika kakor za domnevnega storilca, spremstvo sodelavca ali predstavnika pomorščakov po njihovi izbiri ter
- enako dostojno in pošteno obravnavo strank v pritožbenem postopku.

Pomembno je, da se pomorščaki zavedajo, da se bodo pritožbe o nadlegovanju ali ustrahovanju ali informacije osebja o takih pritožbah obravnavale pošteno, zaupno, z občutkom in hitro. Pomorščaki se bodo morda obotavljali s prijavo, če se jim bo zdelo, da bodo:

- obravnavani z nerazumevanjem ali
- verjetno nasilno soočeni z osebo, o katere vedenju bi se pritožili.

PRITOŽBENI POSTOPEK ZARADI NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA

Podjetja bi morala imeti postopke za prijavljanje nadlegovanja in ustrahovanja ter obravnavo pritožb o nadlegovanju in

ustrahovanju, v katerih je vsem pomorščakom zagotovljena zaupnost. To bo učinkovito le, če bodo pomorščaki pripravljene posredovati, kadar bo treba podpreti prizadete sodelavce. Podjetja lahko razmislijo o posebnem postopku, ki bo ločen od njihovega splošnega pritožbenega postopka. Ta postopek bi moral biti v skladu z drugimi pritožbenimi postopki podjetja.

Podjetje bi moralo imenovati osebo ali osebe, ki bodo delovale kot prva kontaktna oseba za pomorščake, ki bi se želeli pritožiti. To je lahko član posadke ladje, zaposleni podjetja, ki dela na kopnem, ali oseba, ki jo podjetje imenuje za delovanje v njegovem imenu.

Če je imenovana oseba zaposleni podjetja, bi morala biti pooblaščenka za obravnavanje pritožbe ali za odločitev, da se pritožba preda v obravnavo na višji ravni v podjetju. Poleg uradnega postopka bi moralo podjetje žrtvi nadlegovanja ali ustrahovanja omogočiti, da po svoji presoji pritožbo razreši neuradno. To lahko pomeni, da žrtev pojasni učinke dejanj domnevnega storilca v prisotnosti druge osebe iz podjetja, ki je usposobljena za reševanje pritožb. Domnevnemu storilcu se nato lahko omogoči, da se opraviči za svoja dejanja in se zaveže, da jih ne bo ponovil. Žrtev nikoli ne sme biti prisiljena, da se sooči z domnevnim storilcem, če tega ne želi.

Podjetje lahko:

- razmisli o vključitvi neodvisne tretje osebe na kopnem, pri kateri osebe, ki trpijo zaradi nadlegovanja ali ustrahovanja, lahko vložijo svoje pritožbe, ali
- svoje pomorščake seznaniti s številnimi klicnimi centri za zaupno pomoč, ki jih zagotovijo organizacije pomorščakov.

Sistem, po katerem pritožbe obravnavajo druge osebe na krovu, je lahko učinkovit na ladjah, na katerih je veliko članov posadke in častnikov.

Če ima ladja majhno posadko, je priporočljivo, da je članom posadke za prijavo incidentov na voljo oseba za stike na kopnem.

ODZIV NA PRITOŽBO O NADLEGOVANJU IN/ALI USTRAHOVANJU

Pritožbe bi se morale hitro in objektivno preiskati, pri čemer bi bilo treba upoštevati, da pomorščaki običajno ne obtožujejo drugih, če se ne čutijo resno oškodovani. Vse preiskave morajo biti dojete kot objektivne in neodvisne.

Podjetja, ki preiskujejo trditve o nadlegovanju in ustrahovanju, bi morala pred sprejetjem sklepa proučiti vse okoliščine in opraviti objektivno preiskavo. Pomorščakom bi moralo biti omogočeno spremstvo ali zastopanje in morali bi biti zaščiteni pred viktimizacijo zaradi vložitve pritožbe. Izraz »viktimizacija« zajema kakršno koli škodljivo dejanje katere koli osebe zaradi vložitve pritožbe, ki ni očitno zlorabljen ali zlonamerna.

NEURADNI POSTOPEK

Če pomorščak meni, da ga nekdo nadleguje, bi moral tej osebi povedati, da je njeno vedenje neprimerno, in jo prositi, naj z njim preneha. Včasih se ljudje ne zavedajo, da je njihovo vedenje nezaželeno in povzroča stisko. Pomorščaki se lahko odločijo, da incident ali incidente nadlegovanja zaupno predložijo osebi, imenovani za prvo kontaktno osebo na krovu ladje ali na kopnem. Imenovana oseba bi morala poslušati pritožbo ter nuditi podporo in pomoč, če žrtev ne želi začeti uradnega postopka. Neuradni pogovor pogosto lahko privede do večjega razumevanja in dogovora o prenehanju vedenja.

URADNI POSTOPEK

Če se nadlegovanje in ustrahovanje nadaljujeta ali če se žrtev ne more ali ne želi soočiti z domnevnim storilcem, bi bilo treba domnevni incident prijaviti imenovani osebi na krovu ladje. Pripraviti bi bilo treba sestanek, na katerem pomorščaka lahko spremlja drug pomorščak po njegovi izbiri na krovu ladje. Na sestanku se žrtev pozove, da vloži uradno pritožbo. Če se vloži pritožba, bi bilo treba opraviti preiskavo v skladu s postopki podjetja ter ugotoviti, ali je treba ukrepati.

Če preiskava pokaže, da je pritožba utemeljena, bo morda treba vpletene osebe ločiti. Če je to izvedljivo, bi si bilo treba v teh primerih prizadevati, da se premesti domnevni storilec in ne prizadeti pomorščak, razen če prizadeti pomorščak izrazi željo po premestitvi.

Če se odloči, da se izvede disciplinski postopek, bi bilo treba preiskovanemu posamezniku omogočiti, da ga zastopa ustrezna oseba.

Podjetja lahko vzpostavijo postopke skupaj z ustrezno organizacijo ali ustreznimi organizacijami pomorščakov.

ZAUPNOST

Podjetja bi morala:

- preiskati vsako pritožbo na primeren način glede na okoliščine ter v skladu s politiko in postopki podjetja;
- zagotoviti, da noben pomorščak, ki se pritoži, zaradi tega ne trpi posledic, ter
- vključiti pravico pomorščaka do spremstva ali zastopanja med pritožbenim postopkom ter tudi zaščito pred morebitno viktimizacijo pomorščakov zaradi vloženih pritožb.

Kadar je mogoče, bi morala pritožbo o spolnem nadlegovanju preiskati oseba istega spola, kot je oseba, ki je vložila pritožbo.

ZASLIŠANJA

Postopki bi morali zagotoviti, da so zaslišanja, tudi posledična disciplinska zaslišanja, zaupna. Podjetja bi morala vpletene stranke seznaniti s pravico, da jih spremlja ustrezna oseba, ki lahko na podlagi zaupnosti pomorščakom nepristransko svetuje o njihovi pritožbi in jim drugače pomaga pri upoštevanju pritožbenega postopka.

Pri vseh disciplinskih in pritožbenih zaslišanjih bi bilo treba upoštevati načela poštene obravnave. Oseba, proti kateri je bila vložena pritožba, bi morala imeti pravico odgovoriti na pritožbo ter navesti svojo različico dogodkov in okoliščin. Pritožniku in nasprotnemu udeležencu bi moralo biti omogočeno, da pozoveta priče. Podjetje bi moralo hraniti pisno evidenco sprejetih odločitev.

RAZREŠITEV ZADEVE/UKREPANJE

Če se ob razrešitvi pritožba potrdi, bi morala podjetje in organizacija pomorščakov zagotoviti, da se pri izvedbi popravnih ukrepov in nujenju ustrezne podpore žrtvi ustrezno ukrepa glede obravnave storilca nadlegovanja. Razrešitev primera nadlegovanja ali ustrahovanja samo s premestitvijo žrtve na drugo delovno mesto ali ladjo bi bil neprimeren odziv.

UKREPI ZA ODPRAVLJANJE NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA

Disciplinski kodeks podjetja lahko opredeljuje dejanja, ki bi se lahko štela za nadlegovanje in/ali ustrahovanje in zaradi katerih se lahko sprejmejo disciplinski ukrepi. Primeri vključujejo:

- fizični napad, vključno s spolnim napadom;
- zastraševanje;
- prisiljevanje;
- poseganje v delo drugih pomorščakov in
- vedenje na podlagi spola, ki vpliva na dostojanstvo žensk in moških na delovnem mestu ter je nezaželeno, nerazumno in/ali žaljivo do osebe, proti kateri je usmerjeno.

Vedenje se lahko šteje za spolno nadlegovanje, tudi če to ni bila namera domnevnega storilca, saj je to povezano z učinkom vedenja na prizadeto osebo.

Ladjarji in organizacije pomorščakov bi morali:

- podpirati pravico vsakogar, da se na delovnem mestu z njim dostojanstveno in spoštljivo ravna;
- dejavno spodbujati delovno okolje, v katerem se nadlegovanje in ustrahovanje ne dopuščata, ter
- zagotoviti, da se vsi pomorščaki zavedajo svojih dolžnosti.

Podjetje bi moralo jasno določiti pravila vedenja, ki se pričakuje od pomorščakov. Pomorščaki bi morali vedeti, na koga se lahko obrnejo, če imajo z delom povezane težave, vodstveni delavci pa bi morali biti usposobljeni v zvezi z vsemi vidiki politike podjetja glede tega občutljivega področja.

Priročniki za osebje so dober način obveščanja pomorščakov. Lahko so osredotočeni na politiko podjetja za odpravljanje nadlegovanja in ustrahovanja, na razpoložljivo podporo ter na posledice za pomorščaka, za katerega se šteje, da krši politiko podjetja.

Pomorščaki bi morali prav tako:

- podpirati pravico vsakogar, da se na delovnem mestu z njim dostojanstveno in spoštljivo ravna;
- dejavno sprejemati delovno okolje, v katerem se nadlegovanje in ustrahovanje ne dopuščata;
- spoštovati ustrezna pravila vedenja;
- vedeti, na koga se lahko obrnejo, če imajo z delom povezane težave, ter
- zagotoviti, da se sodelavci zavedajo svojih dolžnosti v skladu s politiko podjetja.



OBVEŠČANJE IN OZAVEŠČANJE

Politike bodo odpravile nadlegovanje in ustrahovanje na krovu ladij le, če bodo podprte z ustreznim ukrepanjem za njihovo učinkovitost. Obveščanje in ozaveščanje sta pomembna za zagotovitev, da pomorščaki:

- razumejo zavezo podjetja preprečevati nadlegovanje in ustrahovanje;
- razumejo svojo dolžnost in vlogo pri tem;
- vedo, kako poiskati nasvet in napotke, ter
- vedo, kako vložiti pritožbo, in zaupajo, da bodo dejansko slišani.

Podjetja in organizacije pomorščakov lahko pomagajo zagotoviti, da se o njihovi zavezi odpravljata nadlegovanje in ustrahovanje učinkovito obvešča, na primer s:

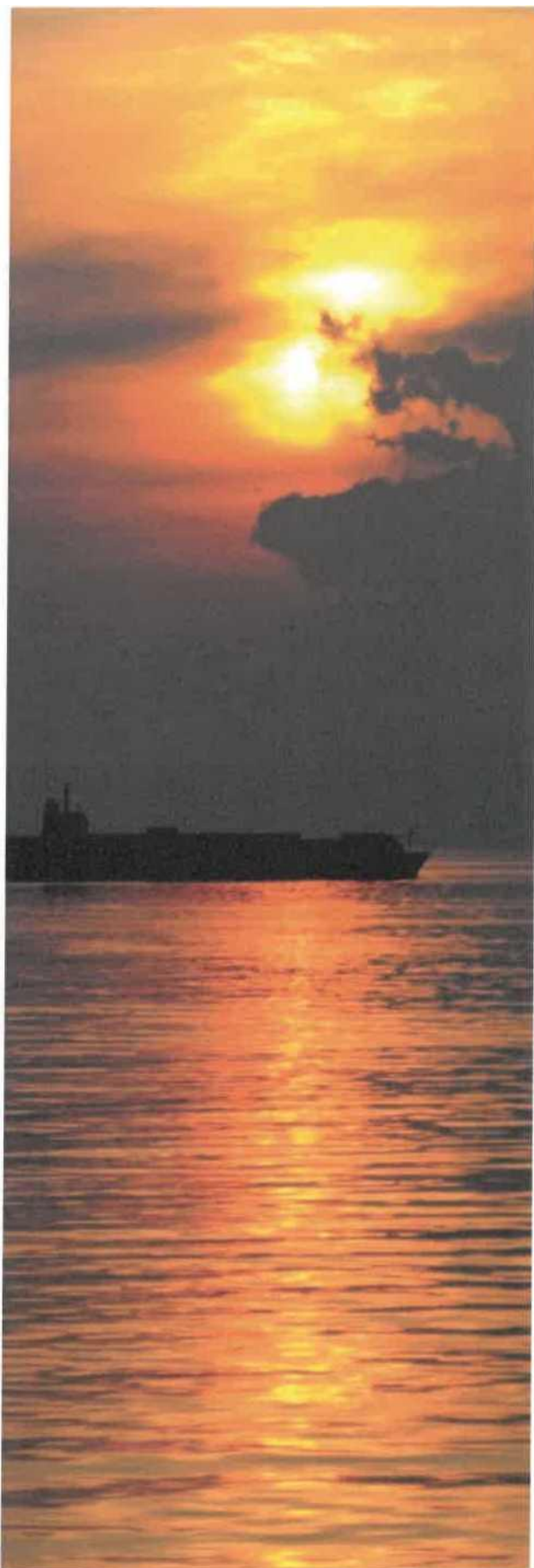
- programi ozaveščanja;
- informativnimi sestanki;
- plakati;
- obvestili na oglasni deski za osebje;
- poglavji v priročniku za osebje;
- vodiči za vodstvene delavce;
- vodiči za pomorščake;
- svetovalci, ki lahko pomorščake usmerjajo pri uresničevanju politike in postopkih;
- članki v revijah osebja oziroma sindikatov;
- vključitvijo ustreznih tem v informativne sestanke ter
- uvajanjem.

Vse politike in postopke bi bilo treba pregledovati, da bi se zagotavljala njihova učinkovitost.

DEJAVNOSTI OZAVEŠČANJA

Podjetja in organizacije pomorščakov lahko:

- poskrbijo, da se pomorščaki udeležujejo izobraževalnih programov, v katerih se razložijo neželeni učinki nadlegovanja in ustrahovanja ter opiše politika podjetja;
- uporabijo programe za opis poteka postopkov podjetja za prijavo incidentov;
- razmislijo o zagotovitvi literature, plakatov in videov za podkrepitev politik podjetja ali
- omogočijo vsem zaposlenim udeležbo v programih usposabljanja.



PRILOGI

PRILOGA 1

PRIMER POLITIKE PODJETJA GLEDE NADLEGOVANJA IN USTRAHOVANJA

Podjetje x bo vse pritožbe o nadlegovanju in ustrahovanju obravnavalo resno in strogo zaupno.

Vaš nadrejeni častnik na krovu in vodja kadrovske službe na kopnem sta usposobljena za obravnavanje pritožb o nadlegovanju in ustrahovanju. Incident, ki vas je prizadel, lahko prijavite enemu ali drugemu ali obema.

Podjetje meni, da je vsaka pritožba o kibernetnem ustrahovanju resna zadeva.

Če ne morete sami vložiti pritožbe, lahko prosite prijatelja ali sodelavca, da to stori v vašem imenu. Podjetje vas ne bo kaznovalo zaradi pritožbe, če ni zlorabljena ali zlonamerna.

Pomnite – šteje žrtvino dojevanje dejanj. Če VI menite, da ste bili nadlegovani ali ustrahovani, bo podjetje zadevo preiskalo.

Ime podjetja:

Podatki za stike:

PRILOGA 2

PREDLAGANO BESEDILO LETAKA ZA POMORŠČAKE

OBVEZNOSTI IN DOLŽNOSTI POMORŠČAKOV

Na krovu ladje ne sme biti noben pomorščak nadlegovan ali ustrahovan. Dolžnost vseh pomorščakov je zagotoviti, da na njihovi ladji ni nadlegovanja in ustrahovanja. Vaše podjetje nadlegovanje in ustrahovanje obravnava zelo resno.

ALI NADLEGUJETE ALI USTRAHUJETE DRUGE POMORŠČAKE?

Nadlegovanje vključuje vsa dejanja, ki povzročijo občutek nelagodja, ponižanja, zadrege, strahu ali neugodja pri osebi, proti kateri so usmerjena.

Ustrahovanje lahko vključuje kakršno koli negativno ali sovražno vedenje, zaradi katerega se njegova tarča čuti zastrašena. Morda se ne zavedate učinka svojih dejanj na druge pomorščake in boste morali spremeniti svoje vedenje. Možni primeri:

- Ali menite, da je vaš način opravljanja dela vedno pravi?
- Ali povzdignete glas nad druge?
- Ali ste sarkastični ali pokroviteljski do drugih?
- Ali kritizirate posameznike pred drugimi?
- Ali kritizirate manjše napake, ki niso ključne za varnost, in ne pohvalite dobro opravljenega dela?
- Ali odklanjate druge ali razširjate zlonamerne ali druge govornice?

Če vas skrbi, da bi se nekateri vidiki vašega vedenja lahko šteli za nadlegovanje ali ustrahovanje, vam vaše podjetje lahko pomaga pri njihovem odpravljanju. Obrnite se na svojega neposrednega vodjo in prosite za pomoč – ne čakajte, da se kdo pritoži proti vam!

ZAHVALE

ICS in ITF se želita zahvaliti tem organizacijam za prispevek pri pripravi napotkov:

- Združenje ladjarjev Evropske skupnosti
- Evropska federacija delavcev v prometu
- Mednarodna organizacija dela
- Nautilus International
- Zbornica za plovbo Združenega kraljestva

DODATNI VIRI

Združenje ladjarjev Evropske skupnosti, Evropska federacija delavcev v prometu in Videotel so pripravili koristno zbirko gradiva, pomembnega za odpravljanje nadlegovanja in ustrahovanja, vključno z videi in delovnimi zvezki.

Te vire lahko najdete na:

www.etf-europe.org/BullyingAndHarassment.cfm

Published in 2016 by



International Chamber of Shipping
38 St Mary Axe
London
EC3A 8BH

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



International Transport Workers' Federation
49-60 Borough Road
London
SE1 1DR

Telephone + 44 20 7403 2733
mail@itf.org.uk
www.itfglobal.org