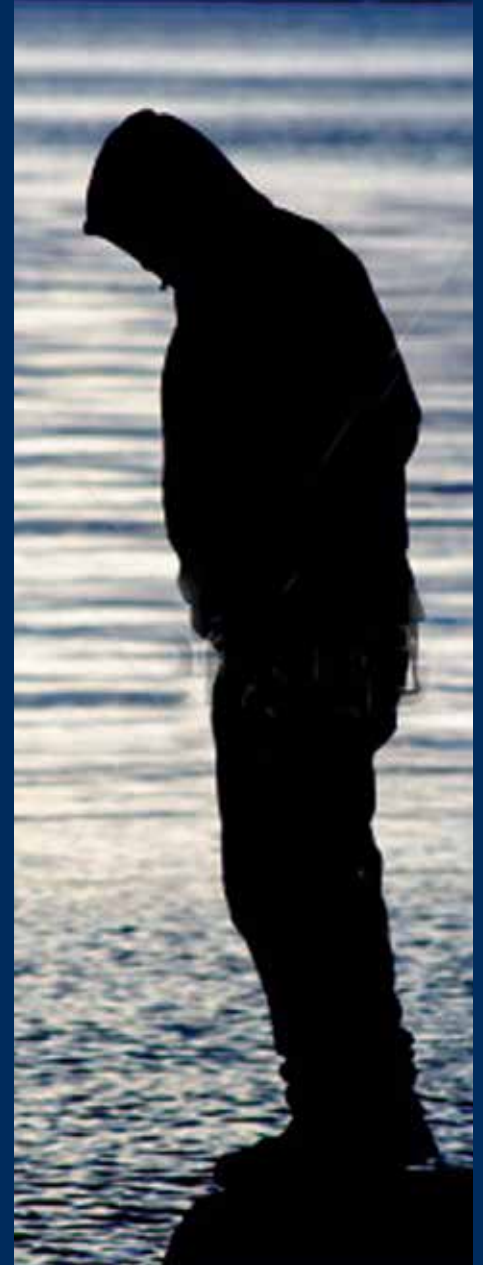


# ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΙΕΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

**European Community Shipowners'  
Associations**

**European Transport Workers'  
Federation**

Ίσες ευκαιρίες & Διαφορετικότητα  
στην Ευρωπαϊκή Ναυτιλιακή  
Βιομηχανία



Οδηγίες προς  
ναυτιλιακές  
εταιρείες.  
корабоплавaнeтo

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<b>Δήλωση του Armino Silva</b>	<b>3</b>
<b>Κοινωνικούς Εταίρους</b>	<b>4</b>
<b>Εισαγωγή</b>	<b>5</b>
Σκοπός των οδηγιών	6
<b>Τι είναι η παρενόχληση ;</b>	<b>6</b>
Παραδείγματα παρενόχλησης	6
<b>Τι είναι καταπίεση;</b>	<b>7</b>
Παραδείγματα καταπιεστικής συμπεριφοράς	8
Παρενόχληση/Καταπίεση μέσω Ηλεκτρονικής Επικοινωνίας	9
<b>Η πολιτική της εταιρείας για την αντιμετώπιση φαινομένων παρενόχλησης και καταπίεσης</b>	<b>9</b>
Δεσμεύσεις της διοίκησης	10
Διαχείριση εταιρείας	10
<b>Αναγνώριση περιπτώσεων παρενόχλησης και καταπίεσης</b>	<b>11</b>
Καταγγελίες	11
Ειδική διαδικασία διαχείρισης παραπόνων	11
Απάντηση σε παράπονα καταπίεσης ή/και παρενόχλησης	12
Ανεπίσημη/Άτυπη Διαδικασία	12
Επίσημη/Τυπική Διαδικασία	13
<b>Εκπαίδευση, επικοινωνία και επιγνώση</b>	<b>13</b>
Εχεμύθεια	14
Εξεταστική Διαδικασία	14
Λύση διαφορών/ λήψη μέτρων	14
<b>Μετρα για την καταπολέμηση των φαινομένων παρενόχλησης και καταπίεσης</b>	<b>15</b>
Εκπαιδευτικά προγράμματα	16
<b>Παραδειγματα</b>	<b>16</b>
Κρουαζιερόπλοια	16
Εταιρεία Διεθνών Μεταφορών Καυσίμων	17
Ferry boat κοντινών αποστάσεων	17
<b>Προτεινόμενο κείμενο για το έντυπο που θα απευθύνεται στους ναυτικούς</b>	<b>18</b>
<b>Παρατίθενται σύνδεσμοι όπου μπορείτε να δείτε το εκπαιδευτικό υλικό μέσα από την ιστοσελίδα των Εταίρων που έχουν αναλάβει το έργο.</b>	<b>19</b>

## Δήλωση του Armindo Silva,

Διευθυντής, " Απασχόληση και Κοινωνική Νομοθεσία, Κοινωνικός Διάλογος ", Ευρωπαϊκή Επιτροπή



Για να αντιμετωπιστεί η σημαντική έλλειψη προσωπικού ναυτικών θέσεων εργασίας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέλει να καταστήσει την ευρωπαϊκή ναυτιλία περισσότερο ελκυστική για τους εργαζόμενους, όπου οι εργαζόμενοι θα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και θα τους δίνεται η δυνατότητα να αναδείξουν τις ικανότητές τους. Στο πλαίσιο αυτό, η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA) και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) εξέδωσαν από κοινού το 2004 τις " Οδηγίες προς τις ναυτιλιακές εταιρείες για τους τρόπους απάλειψης των περιπτώσεων παρενόχλησης και καταπίεσης" οι οποίες αποτέλεσαν το πρώτο κείμενο αντιμετώπισης τέτοιου είδους φαινομένου που εκδόθηκε από Ευρωπαϊκούς Κοινωνικούς Εταίρους. Από τότε, άνοιξε ο δρόμος για τη σύνταξη και άλλων οδηγιών όπως "η Συμφωνία Πλαίσιο για την απάλειψη των περιπτώσεων παρενόχλησης στο χώρο εργασίας" η οποία υπογράφηκε σε διεπαγγελματικό επίπεδο το 2007 και ολοκληρώθηκε με τις " Οδηγίες αντιμετώπισης της άσκησης βίας από τρίτους στο χώρο εργασίας" σε κλαδικό επίπεδο το 2010. Όλοι μας γνωρίζουμε ότι οι περιπτώσεις παρενόχλησης και καταπίεσης στον χώρο εργασίας μπορούν να προκαλέσουν σοβαρές επιπτώσεις στη σωματική και συναισθηματική υγεία των εργαζομένων, όπως η έλλειψη κινήτρων, η απουσία και η μείωση αποδοτικότητας. Αρνητικές επιπτώσεις υπάρχουν και στις ίδιες τις εταιρείες, όπως η χειροτέρευση των εργασιακών συνθηκών, γεγονός που οδηγεί σε σοβαρές οργανωτικές, οικονομικές και νομικές συνέπειες.

Η παρενόχληση και η καταπίεση μπορούν να πάρουν ποικίλες μορφές. Θα μπορούσαν να κυμαίνονται από περιπτώσεις απλής λεκτικής επίθεσης, κακής συμπεριφοράς, διαδικτυακής παρενόχλησης ως και φυλετικής διάκρισης μέσα από σωματικές επιθέσεις, οι οποίες μπορεί να καταλήξουν σε σοβαρούς τραυματισμούς. Η επίθεση μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση προσβλητικής γλώσσας, υποτιμητικά σχόλια, περιφρόνηση ή απαξίωση. Ενώ οι περιπτώσεις παρενόχλησης και καταπίεσης είναι εύκολο να εντοπιστούν λόγω της χαρακτηριστικής τους φύσης, δεν θα μπορούσαμε να πούμε το ίδιο και για τις συναισθηματικές επιπτώσεις που προκαλούνται στους εργαζόμενους, οι οποίες πολλές φορές δεν αναφέρονται ή διαστρεβλώνονται.

Η Ε.Ε δείχνει ολοένα και μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση στο πρόβλημα της καταπίεσης και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας της ναυτιλίας, στην οποία καταλήγουν μέσα από το έργο τους οι Κοινωνικοί Εταίροι, και η πρόκληση αυτή λαμβάνεται όλο και πιο σοβαρά υπ όψιν από όλα τα Κράτη Μέλη. Συνεπώς, αποδείχθηκε σημαντική η ανανεωμένη έκδοση των οδηγιών της Ένωσης Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA) και της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) του 2004 όχι μόνο σχετικά με το ρόλο που είχαν στην ανάλυση, τον εντοπισμό και τη πρόληψη του φαινομένου αλλά και σε σχέση με τη συνεχόμενη υποτίμηση και αναφορά του προβλήματος που παρατηρείται. Αυτή η έκδοση θα εξασφαλίσει, επίσης, την ευρεία διάδοση των Οδηγιών στις ναυτικές ακαδημίες και στις ναυτιλιακές εταιρείες σε όλη την Ευρώπη. Επίσης, η δομή των Οδηγιών βοηθάει το θύμα να βρει πιο εύκολα τις πληροφορίες που χρειάζεται για να αντιμετωπίσει το περιστατικό που βίωσε.

Στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών, οι περιπτώσεις παρενόχλησης και καταπίεσης μπορεί να προκληθούν λόγω δυσμενή συνθηκών, αν αναλογιστούμε τις συνθήκες διαβίωσης και το εργασιακό περιβάλλον, την απομόνωση, το μέγεθος και την απόσταση μεταξύ των καμπίνων του πλοίου ή την ανάγκη να παραμείνει ο εργαζόμενος στον χώρο εργασίας κατά τις περιόδους ανάπαυσης δεδομένου ότι ο χώρος εργασίας αποτελεί επίσης και τόπο διαμονής των ναυτικών για το χρονικό διάστημα που αυτός ή αυτή υπηρετεί στο πλοίο. Παρά την εφαρμογή των Οδηγιών του 2004, οι αναφορές έδειξαν ότι λιγότεροι από τους μισούς εργαζόμενους ανέφεραν περιστατικά καταπίεσης ή παρενόχλησης από φόβο ότι δεν θα ληφθούν σοβαρά υπ όψιν.

Παρόλο που οι περιπτώσεις καταπίεσης και παρενόχλησης αποτελούν σοβαρό παράγοντα κινδύνου που ενδέχεται να επηρεάσει σημαντικά την συναισθηματική υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα πρόληψης και αποφυγής, ένας μεγάλος αριθμός ναυτικών ή πληρώματος ξηράς δεν έχει δεχτεί την απαραίτητη εκπαίδευση σχετικά με τη διαχείριση περιπτώσεων καταπίεσης, παρενόχλησης ή θεμάτων διάκρισης.

Συνεπώς, οι Οδηγίες, το αντίστοιχο ηλεκτρονικό υλικό και το βιβλίο εργασιών αποτελούν μία πολύ ευπρόσδεκτη και έγκυρη πηγή πληροφοριών για την Ευρωπαϊκή ναυτιλιακή βιομηχανία, η οποία θα συνεχίσει να συμβάλει στη προώθηση της νοοτροπίας σχετικά με την πρόληψη του φαινομένου στον εργασιακό χώρο των πλοίων και στην ναυτιλιακή βιομηχανία καθώς και στην αύξηση της ευαισθητοποίησης όλων των ναυτικών πάνω στο φαινόμενο παρενόχλησης και καταπίεσης. Αυτό θα βοηθήσει τα θύματα να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν με καλύτερο τρόπο τα περιστατικά που προκύπτουν. Αυτές οι οδηγίες συντάχθηκαν από τους Κοινωνικούς Εταίρους υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου στις Θαλάσσιες Μεταφορές με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτές οι Οδηγίες σε συνδυασμό με συνοδευτικό υποστηρικτικό υλικό (οπτικοακουστικό υλικό και βιβλίο εργασιών) θα βοηθήσουν στη διάδοση καθώς και στη μετάφραση των οδηγιών στις γλώσσες όλων των ναυτικών Κρατών της Ε.Ε καθώς και σε άλλες γλώσσες που επιλέγουν οι Κοινωνικοί Εταίροι.

## Κοινωνικούς Εταίρους



### Η Ένωση Εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA)

η οποία ιδρύθηκε το 1965 με την επωνυμία " Comité des Associations d'Armateurs des Communautés Européennes" (CAACE), είναι μία εμπορική ένωση που εκπροσωπεί τις εθνικές εφοπλιστικές ενώσεις τις Ε.Ε και της Νορβηγίας ( σχεδόν το 99% του στόλου του ΕΟΧ και το 20% του παγκόσμιου στόλου). Σκοπός μας είναι η προώθηση των συμφερόντων της Ευρωπαϊκής ναυτιλίας έτσι ώστε η βιομηχανία να μπορεί να εξυπηρετεί στο μέγιστο δυνατό το Ευρωπαϊκό και το διεθνές εμπόριο σε ένα ελεύθερα ανταγωνιστικό περιβάλλον όπου δεν επικρατούν τα συμφέροντα των φορτωτών και των καταναλωτών και να βοηθήσει στη διαμόρφωση της πολιτικής της Ε.Ε σε κρίσιμα θέματα που σχετίζονται με τις θαλάσσιες μεταφορές..



### Η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (EFT)

εκπροσωπεί περισσότερους από 2.5 εκατομμύρια εργαζομένους από 243 Συνδικάτα Μεταφορών και 41 Ευρωπαϊκές χώρες στους ακόλουθους τομείς : Σιδηροδρομικοί Οργανισμοί, οδικές και εμπορευματικές μεταφορές, θαλάσσιες μεταφορές, μεταφορές μέσω πλωτής οδού, πολιτική αεροπορία, λιμάνια, τουρισμός και αλιεία. Η βασική της δραστηριότητα είναι η εκπροσώπηση και η υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων στις μεταφορές σε όλη την Ευρώπη. Διαμορφώνει και συντονίζει τη συνδικαλιστική ομοσπονδία μεταφορών και την κοινωνική πολιτική, τις βιομηχανικές δραστηριότητες, δραστηριοποιείται στον τομέα της εκπαίδευσης και διεξάγει καινοτόμες έρευνες πάνω σε ποικίλα θέματα , από τη υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων ως τις μελέτες ζητημάτων που προκαλούν διάφορες επιπτώσεις στον εργασιακό χώρο.

# Εισαγωγή

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να εργάζονται χωρίς να υφίστανται παρενοχλήσεις και καταπίεση στο χώρο δουλειάς. Δυστυχώς όμως υπάρχουν αρκετοί εργαζόμενοι που δεν απολαμβάνουν αυτή τη βασική ελευθερία. Είναι υποχρέωση όλων των εργοδοτών να εξασφαλίσουν το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον, ελεύθερο από παρενοχλήσεις και κάθε είδους καταπίεση. Επίσης, τα συνδικάτα των εργαζομένων και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν την ευθύνη για να μην παρατηρούνται φαινόμενα παρενόχλησης και καταπίεσης στο χώρο εργασίας.

Η Ένωση Ευρωπαϊκών Εφοπλιστικών Ενώσεων (ECSA) και η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Μεταφορές (EFT) που εκπροσωπούν τα συνδικαλιστικά όργανα των εργαζομένων θεωρούν ότι η παρενόχληση και η καταπίεση είναι φαινόμενα απαράδεκτα και γι' αυτό τον λόγο πήραν την πρωτοβουλία για την από κοινού έκδοση οδηγιών προς τις ναυτιλιακές εταιρίες και τους άλλους φορείς της ναυτιλίας για τους τρόπους απάλειψης των περιπτώσεων παρενόχλησης και καταπίεσης.

Η παρενόχληση και η καταπίεση είναι παραδείγματα ανεπιθύμητης συμπεριφοράς που μπορούν να οδηγήσουν σε επικίνδυνα αποτελέσματα. Στα αποτελέσματα αυτά συμπεριλαμβάνεται το στρες, η έλλειψη κινήτρων, η μείωση της αποδοτικότητας του εργαζομένου, η απουσία, οι παραιτήσεις και το αυξημένο κόστος. Η παρενόχληση περιλαμβάνει κάθε απρεπή και ανεπιθύμητη συμπεριφορά, η οποία, εσκεμμένα ή μη, προκαλεί συναισθήματα αναστάτωσης, υποτίμησης της προσωπικότητας καθώς και ντροπής ή δυσφορίας στον αποδέκτη. Η καταπίεση είναι μία ιδιαίτερη μορφή παρενόχλησης που περιέχει εχθρική ή εκδικητική συμπεριφορά, η οποία μπορεί να δημιουργήσει στον αποδέκτη το αίσθημα φόβου και μείωσης.

Παρότι είναι λίγες οι περιπτώσεις που οι πράξεις που συνιστούν παρενόχληση ή καταπίεση στο χώρο εργασίας γίνονται εσκεμμένα, υπάρχουν επίσης ενέργειες που μπορούν να χαρακτηριστούν ως παρενόχληση ή καταπίεση οι οποίες προκαλούνται ακούσια, χωρίς κακή πρόθεση, και είναι αποτέλεσμα ξεπερασμένων μεθόδων διοίκησης προσωπικού. Συνεπώς, η υιοθέτηση και προώθηση νέων μεθόδων διοίκησης που δεν περιλαμβάνουν πρακτικές εκφοβισμού και μείωσης του εργαζομένου θα μπορούσαν να συμβάλουν θετικά στην εξάλειψη των φαινομένων παρενόχλησης και καταπίεσης στον εργασιακό χώρο.

Υπάρχουν ισχυροί οικονομικοί και νομικοί λόγοι για την απάλειψη της παρενόχλησης και της καταπίεσης από τον εργασιακό χώρο. Έχουν σημειωθεί περιπτώσεις εργαζομένων οι οποίοι έχοντας υπάρξει θύματα παρενόχλησης, προσέφυγαν στα εργατικά δικαστήρια όπου και δικαιώθηκαν με αποτέλεσμα σημαντικές οικονομικές συνέπειες για τους εργοδότες τους. Ωστόσο, αφήνοντας προς στιγμήν τις νομικές επιπτώσεις, η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος ελεύθερου από κάθε είδους παρενόχληση ή καταπίεση είναι ζήτημα καλής πρακτικής της εργοδοσίας. Οι εργαζόμενοι που υποφέρουν από παρενόχληση χάνουν κάθε κίνητρο για εργασία και είναι πολύ πιθανό να υποφέρουν από στρες το οποίο οδηγεί σε απουσία από την εργασία. Επίσης είναι πιο πιθανό να θέλουν να αποχωρήσουν από την εργασία τους, πράγμα που σημαίνει επιπλέον έξοδα ανεύρεσης προσωπικού για τη εταιρεία.

### Σκοπός των οδηγιών

Οι οδηγίες αυτές έχουν σκοπό να βοηθήσουν τις εταιρείες στην αναγνώριση περιπτώσεων παρενόχλησης ή/και καταπίεσης, εξακριβώνοντας περιστατικά με τη χρήση αποτελεσματικών μεθόδων αναφοράς παραπόνων, και στη απάλειψη της παρενόχλησης και της καταπίεσης με τέτοιο τρόπο που να δείχνει καθαρά τα οφέλη για όλους τους συμμετέχοντες σε ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από παρενόχληση και καταπίεση. Οι οδηγίες αφορούν το εργασιακό περιβάλλον τόσο πάνω στο πλοίο όσο και στη στεριά.

Στην προσπάθεια αυτή η εταιρεία πρέπει να εμπλέξει όλους τους εργαζομένους της ή/και τα συνδικαλιστικά σωματεία. Όπου είναι δυνατόν, λαμβάνοντας υπ' όψιν το νομικό σύστημα κάθε χώρας, τα μέτρα που προτείνουν οι εταιρείες ενάντια στη παρενόχληση και καταπίεση πρέπει να ενσωματώνονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται από αυτές.

### Τι είναι η παρενοχληση ;

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία που καθιερώνει το γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην εργασία και την απασχόληση αναφέρει την παρενόχληση ως διάκριση εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος <sup>1</sup>.

### Παραδείγματα παρενόχλησης

- Προσβολή ή κυκλοφορία προσβλητικού ή άσεμνου υλικού.
- Υπονοούμενα, κοροϊδίες, αισχρά ή σεξουαλικά/ρατσιστικά/αστεία ή σχόλια εναντίων των ομοφυλοφίλων.
- Χρήση προσβλητικής γλώσσας περιγράφοντας κάποιον με αναπηρία ή κοροϊδεύοντας κάποιον με αναπηρία.
- Σχόλια για τη εξωτερική εμφάνιση ή το χαρακτήρα κάποιου τα οποία προκαλούν ντροπή ή αμηχανία
- Ανεπιθύμητη προσοχή όπως παρακολούθηση , καταδίωξη, “ φόρτωμα”, “κολλητιλίκι” και ανεπιθύμητη φραστική ή φυσική προσοχή.
- Αποστολή ανεπιθύμητων μηνυμάτων με σεξουαλικά τολμηρό περιεχόμενο μέσω SMS, e-mail, μέσων κοινωνικής δικτύωσης, φαξ ή επιστολής ή κάνοντας απειλητικά τηλεφωνήματα.

<sup>1</sup> Οδηγία του Συμβουλίου 2000/78/ΕΕ από 27 Νοεμβρίου 2000 που καθορίζει το γενικό πλαίσιο για την ίση μεταχείριση στην εργασία και απασχόληση.

- Αυθαίρετες, προσβλητικές και επίμονες ερωτήσεις για την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κάποιου, την προσωπική του ζωή, τα σεξουαλικά του ενδιαφέροντα ή προτιμήσεις, καθώς και παρόμοιες ερωτήσεις για τη φυλή ή την εθνικότητα κάποιου, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτισμικής του ταυτότητας και θρησκείας.
- Ανεπιθύμητες σεξουαλικές χειρονομίες ή επίμονες "προτάσεις" για ραντεβού ή απειλές.
- Υπονοούμενα ότι οι σεξουαλικές χάρες κάποιου μπορεί να προωθήσουν την καριέρα του, ή η άρνηση για σύναψη σεξουαλικής σχέσης μπορεί να τη επηρεάσει αρνητικά.
- Πονηρά βλέμματα, αγενείς χειρονομίες, αγγίγματα, "γραπώματα", φιλικά χτυπηματάκια στην πλάτη ή κάθε είδους ανεπιθύμητη σωματική επαφή όπως τρίψιμο πάνω σε άλλους.
- Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου ( κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, τη φυλή, την αλλαγή φύλου, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το φύλο, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, την θρησκεία του ή τα πιστεύω του.

Ορισμένα άτομα μπορεί να παρενοχληθούν από το γεγονός ότι οι άλλοι τους θεωρούν ότι δεν ανήκουν στο περιβάλλον. Αυτό είναι πιθανό να συμβεί σε κλειστό εργασιακό κύκλο όπου δεν υπάρχει πολυμορφία. Τέτοια άτομα μπορεί να περιφρονούνται και οι προσπάθειες τους να ενσωματωθούν με τους υπόλοιπους να αποκρούονται.

## Τι είναι καταπίεση;

Η καταπίεση είναι μία μορφή παρενόχλησης και ο όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει μία εκφοβιστική ή μειωτική συμπεριφορά. Τα αποτελέσματα της καταπίεσης οδηγούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο μία ομάδα ατόμων ή κάποιο συγκεκριμένο άτομο εκφοβίζονται συστηματικά από την αρνητική ή εχθρική συμπεριφορά άλλης ομάδας ανθρώπων ή ατόμου.

Η καταπίεση περιλαμβάνει συνήθως κακή χρήση της εξουσίας και της θέσης και είναι συνήθως επίμονη και απρόβλεπτη. Μπορεί να είναι εκδικητική, σκληρή και κακοπροαίρετη. Μπορεί όμως να προκληθεί ασυναίσθητα χωρίς το άτομο να αντιλαμβάνεται τις επιπτώσεις της συμπεριφοράς του πάνω σε τρίτους, ή χωρίς να έχει καμία πρόθεση καταπίεσης.

### Παραδείγματα καταπιεστικής συμπεριφοράς

- Απειλές λεκτικές ή με χειρονομίες, όπως φωνές ή βρισιές-δημόσια ή κατ' ιδίαν- προς το προσωπικό ή τους συναδέλφους, οι οποίες συνοδεύονται από υποτιμητικές ή στερεότυπες εκφράσεις ή σχόλια
- Προσωπικές προσβολές
- Υποτίμηση ή γελοιοποίηση ενός ατόμου ή των ικανοτήτων του/της, είτε κατ' ιδίαν είτε μπροστά σε άλλους
- Ξεσπάσματα θυμού εναντίον κάποιου ή ομάδας, συχνά για ασήμαντους λόγους.
- Υποβολή κάποιου σε υπερβολική ή καταπιεστική παρακολούθηση , ελέγχοντας οτιδήποτε κάνει και ασκώντας υπερβολική κριτική για δευτερεύοντα πράγματα.
- Άσκηση επίμονης ή αδικαιολόγητης κριτικής.
- Παράλογες απαιτήσεις από το προσωπικό ή τους συναδέλφους
- Ανάθεση ταπεινωτικών ή ασήμαντων καθηκόντων που δεν αρμόζουν στην εργασία ή αφαίρεση σημαντικών αρμοδιοτήτων από το άτομο χωρίς δικαιολογία.
- Το να αγνοεί ή να αποκλείει ένα άτομο π.χ. από κοινωνικές εκδηλώσεις, συναντήσεις ομάδων εργασίας, συζητήσεις και συλλογικές αποφάσεις ή σχεδιασμό.
- Απειλή ή χρήση ανάρμοστων σχολίων σχετικά με τις δυνατότητες ανέλιξης του εργαζομένου, την εργασιακή εξασφάλιση του στις εκθέσεις αξιολόγησης της αποδοτικότητας του.
- Διάδοση κακόβουλων σχολίων ή προσβολή κάποιου ( κυρίως λόγω διακρίσεων για την ηλικία, τη φυλή, την αλλαγή φύλου, το είδος γάμου, τα σύμφωνα συμβίωσης, την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα, το φύλο, την οποιαδήποτε αναπηρία, τις σεξουαλικές του προτιμήσεις, την θρησκεία του ή τα πιστεύω του.

Οι ακόλουθες εκφράσεις συχνά χρησιμοποιούνται για να δικαιολογήσουν, να ορίσουν ή να παραπέμψουν σε συμπεριφορές και καταστάσεις ανάμεσα σε ανθρώπους στο χώρο δουλειάς που μπορεί να εμπεριέχουν " άδηλα " στοιχεία καταπίεσης :

- Αυστηρό ή επιθετικό management
- Σχέση εργασίας που περιγράφεται σαν "σύγκρουση προσωπικοτήτων"
- Κάποιος που χαρακτηρίζεται ως "υπερευαίσθητος" ή "ανίκανος να δεχτεί αστείο"
- Αναφορά σε κάποιον ότι έχει "πρόβλημα συμπεριφοράς"
- Ο μάνατζερ που " δεν ανέχεται τους βλάκες"
- Αδυναμία να υποστηρίξει ένα μέλος του προσωπικού που έκανε κάποιο ασήμαντο λάθος στη δουλειά



### Παρενόχληση/Καταπίεση μέσω Ηλεκτρονικής Επικοινωνίας

Η συνεχώς αυξανόμενη διαθεσιμότητα ηλεκτρονικών μέσων επικοινωνίας έχει δημιουργήσει ένα δυνητικά ισχυρό μέσο καταπίεσης ή παρενόχλησης. Αυτός ο τρόπος καταπίεσης είναι γνωστός και ως “Διαδικτυακή Καταπίεση και Παρενόχληση”. Η καταπίεση μπορεί να περιλαμβάνει επίσης άσεμνα και ανεπιθύμητα σχόλια με στόχο την απειλή, προσβλητικά ηλεκτρονικά μηνύματα, επιστολές και προσβλητικά τηλεφωνήματα. Συνεπώς οι εταιρείες έχουν την ευθύνη να μην παρατηρούνται φαινόμενα Διαδικτυακής Καταπίεσης. Παράδειγμα μπορεί να αποτελέσει το εξής :

“Ο Διαδικτυακός εκφοβισμός/καταπίεση και η παρενόχληση χρησιμοποιούνται από τη σύγχρονη τεχνολογία της επικοινωνίας με στόχο την προσβολή, την ταπείνωση, την απειλή ή την μείωση ενός συγκεκριμένου ατόμου σε μία προσπάθεια απόκτησης εξουσίας και πλήρη ελέγχου του ατόμου. Η χρήση του εξοπλισμού επικοινωνίας της εταιρείας για τους σκοπούς αυτούς θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως μια σοβαρή παραβίαση του κώδικα δεοντολογίας της εταιρείας και να οδηγήσει σε δίωξη κατά των δραστών.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος , όταν κάποιος εργαζόμενος αναφέρει πράξη παρενόχλησης ή καταπίεσης εις βάρος του, να λάβει την καταγγελία σοβαρά υπ όψιν του και να διεξάγει σχετική έρευνα.

## Η πολιτική της εταιρείας για την αντιμετώπιση φαινομένων παρενόχλησης και καταπίεσης

Η εταιρεία πρέπει να εκδώσει γραπτή ανακοίνωση της δέσμευσης της η οποία να γνωστοποιεί ότι “ παρενόχληση και καταπίεση είναι φαινόμενα μη αποδεκτά και ότι ο σκοπός της πολιτικής της εταιρείας είναι η εξάλειψη τους από το χώρο εργασίας”. Η δήλωση αυτή πρέπει να καθορίζει όσο το δυνατόν περισσότερα παραδείγματα συμπεριφοράς τα οποία μπορούν να χαρακτηριστούν ως παρενόχληση ή καταπίεση. Θα πρέπει ακόμη να ορίζει τα άτομα εκείνα στα οποία το προσωπικό θα μπορεί να αναφέρει αυτά τα περιστατικά.

Η εταιρεία πρέπει να συζητήσει την πολιτική της με τους εκπροσώπους των υπαλλήλων ή/και τους συνδικαλιστικούς φορείς των ναυτικών και να εξασφαλίσει την υποστήριξη τους και την προσήλωσή τους στους στόχους της.

Μόλις συμφωνηθεί το περιεχόμενο της πολιτικής, η εταιρεία πρέπει να βεβαιωθεί ότι όλο το προσωπικό σε στεριά και στα πλοία έχει λάβει πλήρη γνώση του περιεχομένου της και την έχει πλήρως κατανοήσει. Πρέπει να μοιραστούν έντυπα που θα περιέχουν το κείμενο της πολιτικής και να αναρτηθεί αντίστοιχο έγγραφο σε περίοπτη θέση στα πλοία και τα γραφεία της στη στεριά.

Η εταιρεία πρέπει ακόμη να διοργανώνει σεμινάρια και ημερίδες ώστε να εξασφαλίζει την ομαλή εφαρμογή και αποδοχή της πολιτικής.

### Δεσμεύσεις της διοίκησης

Το κείμενο της πολιτικής πρέπει να περιέχει μήνυμα του Διευθύνοντα Συμβούλου ή κάποιου αντίστοιχου υψηλόβαθμου στελέχους της εταιρείας. Στο μήνυμα αυτό πρέπει να αναφέρεται η "προσήλωση της εταιρείας για την εξάλειψη της παρενόχλησης και της καταπίεσης στο χώρο εργασίας" και "στον σκοπό δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος που θα υπάρξει σεβασμός στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια των εργαζομένων". Επιπλέον η εταιρεία πρέπει να ορίσει ένα διευθυντικό στέλεχος, ως υπεύθυνο για την όλη εφαρμογή αυτής της πολιτικής.

Οι εταιρείες πρέπει να δίνουν το καλό παράδειγμα. Η συμπεριφορά των εργαζομένων και των υψηλόβαθμων στελεχών είναι το ίδιο σημαντική όσο και η πολιτική της εταιρείας. Το "σκληρό" management πολλές φορές έχει ως αποτέλεσμα την καταπιεστική συμπεριφορά. Σε ένα περιβάλλον όπου τα προβλήματα των εργαζομένων τίθενται υπό συζήτηση είναι λιγότερο δυνατόν να αναπτυχθούν συμπεριφορές καταπίεσης και παρενοχλήσεις απ'ότι σε ένα περιβάλλον όπου υπάρχει αυταρχική διαχείριση.

### Διαχείριση εταιρείας

Οι εταιρείες πρέπει να ακολουθούν δίκαιες διαδικασίες όσον αφορά τη άμεση διαχείριση των παραπόνων των εργαζομένων. Τα παράπονα όσον αφορά τη καταπίεση και τη παρενόχληση των εργαζομένων μπορούν εύλογα να διευθετηθούν με τη χρήση μεθόδων αναφοράς παραπόνων και πειθαρχικών διαδικασιών. Σε τέτοιου είδους διαδικασίες πρέπει να υπάρχει εμπιστευτικότητα, διασφάλιση έναντι της θυματοποίησης του καταγγέλλοντος και, τόσο ο καταγγέλλων όσο και ο δράστης θα πρέπει να συνοδεύονται από κάποιον υπάλληλο της εταιρείας ή από κάποιον αντιπρόσωπο του συνδικαλιστικού σωματείου που θα επιλέξουν. Η εταιρεία πρέπει να διασφαλίσει ότι τα εμπλεκόμενα μέρη θα αντιμετωπιστούν με την ίδια αξιοπρέπεια και αμεροληψία.

Η εταιρεία με δήλωση της σε όλους τους εργαζομένους σχετικά με την πολιτική της, την αρμόζουσα συμπεριφορά των υπαλλήλων και την στήριξη που παρέχει στους εργαζομένους, μπορεί να καταστήσει σαφές σε όλα τα άτομα ότι πρέπει να είναι υπεύθυνοι απέναντι στους άλλους.

Είναι σημαντικό για τους εργαζομένους να γνωρίζουν ότι η αναφορά παραπόνων καταπίεσης ή η παρενόχληση ή η ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τέτοιου είδους παράπονα θα αντιμετωπίζονται με αμεροληψία και εμπιστευτικότητα. Οι εργαζόμενοι θα φανούν διστακτικοί να αναφέρουν κάποιο περιστατικό αν γνωρίζουν ότι θα αντιμετωπιστούν με απάθεια ή πιθανόν να βρεθούν αντιμέτωποι με την επιθετική συμπεριφορά αυτών στους οποίους αφορούν τα παράπονα.

## Αναγνώριση περιπτώσεων παρενόχλησης και καταπίεσης

### Καταγγελίες

Για τη αποτελεσματική αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκαλούνται από κάθε είδους παρενόχληση και καταπίεση, είναι σημαντικό η εταιρεία να ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναφέρουν κάθε παρόμοιο περιστατικό.

Οι συντάκτες αυτών των οδηγιών διαπίστωσαν ότι ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα σήμερα είναι ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό περιστατικών αναφέρεται στη διοίκηση της εταιρείας. Σύμφωνα με την έκθεση που διεξήχθη το 2010 από την εταιρεία Nautilus International με την ονομασία "Καταπίεση, Διάκριση & Παρενόχληση", το 43% αυτών που απάντησαν είχαν υποστεί καταπίεση, διάκριση ή παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους αλλά λιγότεροι από τους μισούς το ανέφεραν στην εταιρεία τους. Η έκθεση του 2010 επαναπροσδιόρισε μία προηγούμενη μελέτη που διεξήγαγε η ένωση, στην οποία διαπιστώθηκε ότι το 76% του γυναικών εργαζομένων είχε υποστεί σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας αλλά μόνο το 23% το ανέφερε στην εταιρεία. Ενώ τα ποσοστά αναφοράς τέτοιων περιστατικών φαίνεται να έχουν βελτιωθεί μετά την πρώτη μελέτη, το ποσοστό όσων δεν αναφέρουν τέτοιου είδους περιστατικά παραμένει ανησυχητικό.

Στο πλοίο, τα θύματα παρενόχλησης και καταπίεσης δεν συνηθίζεται να αναφέρουν άμεσα τέτοια περιστατικά, αλλά να κάνουν υπομονή μέχρι το τέλος του ταξιδιού και ζητούν μετάθεση σε άλλο καράβι για το επόμενο ταξίδι. Αυτό δημιουργεί συχνά διοικητικά προβλήματα στην εταιρεία και δεν της επιτρέπει να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά παρόμοια περιστατικά.

### Ειδική διαδικασία διαχείρισης παραπόνων

Είναι εξίσου σημαντικό η εταιρεία να έχει θεσπίσει ειδική διαδικασία υποβολής και διαχείρισης παραπόνων παρενόχλησης ή καταπίεσης, στην οποία θα έχουν εμπιστοσύνη όλα τα μέλη του προσωπικού. Μία τέτοια διαδικασία πρέπει να είναι ξεχωριστή από τη γενική διαδικασία διαχείρισης παραπόνων της εταιρείας αλλά να συμφωνεί με εκείνες που ορίστηκαν και συμμορφώνονται με τη Ρύθμιση 5.1.5 της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας 2006 και της Σύμβασης της Ένωσης Ευρωπαϊκών Εφοπλιστικών Ενώσεων (ECSA) και της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές (EFT) που περιλαμβάνεται στη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας 2006, Οδηγία του Συμβουλίου 2009/13/EC.

Η εταιρεία πρέπει να υποδείξει κάποιο άτομο, σαν πρώτο σημείο αναφοράς στο οποίο ο κάθε εργαζόμενος θα μπορεί να κάνει παράπονα. Για τα πληρώματα των πλοίων μπορεί να ορισθεί ως υπεύθυνος για τη διαχείριση καταγγελιών ένα άλλο μέλος του πληρώματος του ίδιου πλοίου, ένας υπάλληλος της εταιρείας στη στεριά ή κάποιο άτομο από ανεξάρτητο οργανισμό εντεταλμένο για αυτό το σκοπό. Οι δύο τελευταίες περιπτώσεις μπορούν να εξυπηρετούν και το προσωπικό στεριάς.

Αν το υποδεικνυόμενο άτομο είναι υπάλληλος της εταιρείας, πρέπει είτε να έχει την αρμοδιότητα να χειρίζεται τέτοια θέματα ο ίδιος ή η ίδια ή να επιλέγει να τα παραπέμπει σε υψηλότερα κλιμάκια της εταιρείας.

Εκτός από την επίσημη διαδικασία, η εταιρεία πρέπει να δίνει τη δυνατότητα στα θύματα παρενόχλησης, καταπίεσης και διάκρισης να λύνουν τα προβλήματα και ανεπίσημα. Κάτι τέτοιο είναι δυνατό όταν το θύμα καλείται να εξηγήσει τις επιπτώσεις των πράξεων του δράστη παρουσία κάποιου άλλου υπαλλήλου της εταιρείας που είναι εκπαιδευμένος στην επίλυση διαφορών. Τότε μπορεί να δοθεί στον δράστη η ευκαιρία να ζητήσει συγνώμη για τις πράξεις του και να υποσχεθεί ότι δεν θα τις επαναλάβει. Σε καμία περίπτωση το θύμα δεν υποχρεούται να αντιμετωπίσει τον δράστη εάν δεν το επιθυμεί.

Η εταιρεία πρέπει ακόμη να εξετάσει την πιθανότητα χρησιμοποίησης ενός ανεξάρτητου τρίτου που βρίσκεται στη στεριά, στον οποίο τα θύματα παρενόχλησης και καταπίεσης θα μπορούν απευθείας να αναφέρουν σχετικά περιστατικά. Σ' αυτή την περίπτωση η εταιρεία πρέπει να παρέχει μία εμπιστευτική τηλεφωνική „γραμμή βοήθειας“ στην άλλη άκρη της οποίας βρίσκεται το τρίτο αυτό πρόσωπο.

Όποια μέθοδος κι αν επιλεγεί, είναι σημαντικό να την εμπιστεύονται όλοι οι εργαζόμενοι. Ένα σύστημα όπου τα παράπονα αναφέρονται σε άλλα μέλη του πληρώματος μπορεί να λειτουργήσει μόνο σε πλοία με μεγάλο αριθμό πληρώματος, ειδικά όταν οι ανώτατοι αξιωματικοί είναι τόσο που να μπορούν να επιβληθούν σαν σώμα ακόμη και σε ομόβαθμο. Αυτό θα εξασφαλίσει ότι η μη αποδεκτή συμπεριφορά δεν είναι ανεκτή.

Όστόσο, ακόμη και αν επιλεγεί η διαδικασία επίλυσης επί του πλοίου, είναι απαραίτητο η διοίκηση στη στεριά να λαμβάνει γνώση όλων των περιστατικών. Στις περιπτώσεις που το καράβι έχει περιορισμένο πλήρωμα, συνιστάται πάντα να υπάρχει ένα σημείο αναφοράς στη στεριά όπου το πλήρωμα θα μπορεί να καταγγέλλει τέτοια περιστατικά.

### **Απάντηση σε παράπονα καταπίεσης ή/και παρενόχλησης**

Η άμεση και αντικειμενική εξέταση τέτοιου είδους παραπόνων είναι σημαντική. Οι εργαζόμενοι δεν μπαίνουν στη διαδικασία τέτοιων σοβαρών κατηγοριών εκτός και αν νιώθουν αδικημένοι. Οποιαδήποτε εξέταση τέτοιων περιστατικών θα πρέπει να γίνεται με γνώμονα την αντικειμενικότητα.

Οι εργοδότες που εξετάζουν κατηγορίες καταπίεσης και παρενόχλησης θα πρέπει να λάβουν υπ' όψιν όλες τις παραμέτρους πριν καταλήξουν σε κάποιο συμπέρασμα και κυρίως θα πρέπει να σκεφτούν το γεγονός ότι για τον κάθε άνθρωπο η αντίληψη της καταπίεσης και της παρενόχλησης διαφέρει.

### **Ανεπίσημη/Άτυπη Διαδικασία**

Σε κάποιες περιπτώσεις, τα θέματα μπορούν να επιλυθούν ανεπίσημα, όπως μέσω της διαμεσολάβησης. Μερικές φορές οι άνθρωποι δεν συνειδητοποιούν ότι η συμπεριφορά τους είναι ανεπιθύμητη και προκαλεί ένταση. Μία άτυπη συζήτηση μπορεί να έχει καλύτερα αποτελέσματα και να μην συνεχιστεί περαιτέρω αυτή η συμπεριφορά.

### Επίσημη/Τυπική Διαδικασία

Εάν το θέμα δεν λυθεί μέσω της άτυπης διαδικασίας ή αν ο καταγγέλλων αισθανθεί ότι η καταπίεση ή η παρενόχληση γίνεται όλο και πιο σοβαρή υπόθεση, τότε είναι απαραίτητο να αναφέρει τα παράπονα του. Έπειτα ο εργοδότης θα αποφασίσει εάν το ζήτημα πρέπει να αντιμετωπιστεί ως πειθαρχικό πρόβλημα και να ακολουθήσει μία δίκαιη μέθοδο. Σε κάθε περίπτωση αναφοράς καταπίεσης ή παρενόχλησης τόσο ο καταγγέλλων όσο και το άτομο το οποίο κατηγορείται θα πρέπει να αντιμετωπιστούν με αμεροληψία. Για λεπτομερείς οδηγίες σχετικά με το πώς πρέπει να αντιμετωπιστούν οι επίσημες αναφορές καταπίεσης και παρενόχλησης θα πρέπει να θεσπιστούν διαδικασίες σε συνδυασμό με το σχετικό συνδικαλιστικό σωματείο που εκπροσωπεί τους ναυτικούς και συνάδει με τις απαιτήσεις της Ρύθμισης 5.1.5 της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006.

## Εκπαίδευση, επικοινωνία και επίγνωση

Μία γραπτή πολιτική μπορεί να εξαλείψει την παρενόχληση και τον εκφοβισμό στο χώρο εργασίας μόνο αν υποστηρίζεται από θετική στάση η οποία τίθεται σε εφαρμογή. Συνεπώς, η συχνή επικοινωνία, η ενημέρωση και η επίγνωση κάποιων θεμάτων συμβάλλουν σημαντικά στην διασφάλιση ότι όλοι οι υπάλληλοι :

- Αντιλαμβάνονται τη δέσμευση της εταιρείας να αποτρέψει την παρενόχληση και την καταπίεση
- Αντιλαμβάνονται τις ευθύνες τους και τον ρόλο τους με αυτή τη διαδικασία
- Ενημερώνονται και γνωρίζουν πώς να αναζητήσουν συμβουλές και οδηγίες
- Γνωρίζουν πώς να αναφέρουν τα παράπονα τους και αισθάνονται σίγουροι ότι το πρόβλημα τους θα εξεταστεί άμεσα.

Η εταιρεία πρέπει να διασφαλίσει το γεγονός ότι η δέσμευση της όσον αφορά την εξάλειψη της παρενόχλησης και της καταπίεσης στο χώρο εργασίας μπορεί να επιτευχθεί αποτελεσματικά μέσω :

- Εκπαιδευτικών και ενημερωτικών προγραμμάτων για όλο το προσωπικό σε όλα τα επίπεδα
- Συνοπτικών ενημερώσεων των εργαζομένων και των αντιπροσώπων του συνδικαλιστικού σωματείου
- Αφισών αναρτημένων στους διαδρόμους τις εταιρείας
- Ενημερώσεων στον πίνακα ανακοινώσεων
- Ειδικού κεφαλαίου στο εγχειρίδιο του προσωπικού
- Οδηγιών διαχείρισης
- Οδηγιών προς τους εργαζομένους
- Συμβουλευτικού προσωπικού οι οποίοι μπορούν να κατευθύνουν τους εργαζομένους μέσα από την πολιτική της εταιρείας και της διαδικασίες

- Άρθρων που δημοσιεύονται στο περιοδικό που εκδίδεται για τους υπαλλήλους
- Συμπεριλήψεων κατά την ενημέρωση του προσωπικού
- Επαγωγής

Όλες οι διαδικασίες και η εφαρμογή της πολιτικής της εταιρείας πρέπει να επανεξετάζονται έτσι ώστε να διασφαλίζεται το γεγονός ότι παραμένουν αποτελεσματικές.

### Εχεμύθεια

Η εταιρεία πρέπει να διαβεβαιώσει όλους τους ναυτικούς ότι δεν θα τύχουν δυσμενούς ή άνισης μεταχείρισης στη περίπτωση που προβούν σε καταγγελία για παρενόχληση ή καταπίεση. Η εταιρεία πρέπει να διεξάγει έρευνα για κάθε παράπονο ενώ κανένας ναυτικός που προβαίνει σε καταγγελία δεν πρέπει να έχει επιπτώσεις. Επιπλέον, η εταιρεία πρέπει να προστατεύει το εργασιακό καθεστώς κάθε καταγγέλλοντος κατά τη διάρκεια της έρευνας και μετά. Μόνο αν η καταγγελία αποδειχθεί προσβλητική ή κακοπροαίρετη, η εταιρεία θα λάβει πειθαρχικά μέτρα εναντίον του καταγγέλλοντος.

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί την πιο διαδεδομένη μορφή παρενόχλησης. Είναι προς συμφέρον της εταιρείας να οριστεί κάποιο άτομο το οποίο θα ασχοληθεί με τα παράπονα των θυμάτων. Μία καταγγελία περί σεξουαλικής παρενόχλησης πρέπει να εξεταστεί, όπου είναι δυνατόν, από κάποιο άτομο του ίδιου φύλου με το άτομο που κατήγγειλε το συμβάν.

### Εξεταστική Διαδικασία

Κάθε εξεταστική διαδικασία, συμπεριλαμβανομένης και αυτής για την επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων, πρέπει να διενεργείται εμπιστευτικά. Οι εταιρείες πρέπει να συμβουλεύουν τα εμπλεκόμενα μέρη ότι έχουν το δικαίωμα να συνοδεύονται από κάποιον φίλο ή από έναν αξιωματικό του συνδικαλιστικού οργάνου ή κάποιο άτομο του πληρώματος το οποίο, σε εμπιστευτική βάση, θα μπορεί να παρέχει στους ναυτικούς συμβουλές για τις καταγγελίες τους και να τους βοηθάει με το πώς θα ακολουθήσουν τη διαδικασία καταγγελιών.

Όπως συμβαίνει και σε κάθε εξεταστική διαδικασία παραπόνων ή στην επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων πρέπει να τηρούνται οι αρχές του φυσικού δικαίου. Ο "κατηγορούμενος" πρέπει να έχει το δικαίωμα να απαντήσει σε κάθε καταγγελία και να δώσει τη δική του εκδοχή των γεγονότων. Τόσο ο "κατηγορούμενος" όσο και το "θύμα" θα πρέπει να μπορούν να καλέσουν μάρτυρες. Η εταιρεία πρέπει ακόμη να κρατά αρχείο με τις αποφάσεις που λαμβάνονται.

### Λύση διαφορών/ λήψη μέτρων

Η εταιρεία πρέπει να εστιάσει την προσοχή της στο "δράστη" της παρενόχλησης παρά στο "θύμα" όταν μελετά τη λήψη διορθωτικών μέτρων. Η μετακίνηση απλά του θύματος σε άλλο τομέα ή χώρο εργασίας ως μέθοδος επίλυσης περιπτώσεων παρενόχλησης ή καταπίεσης δεν είναι αποδεκτή.

## Μετρα για την καταπολέμηση των φαινομένων παρενόχλησης και καταπίεσης

Πολλοί πειθαρχικοί κώδικες προβλέπουν ότι, κάποιες πράξεις οι οποίες συνιστούν παρενόχληση ή καταπίεση, είναι παραπτώματα για τα οποία μπορούν να επιβληθούν πειθαρχικές κυρώσεις κατά του παραβάτη. Για παράδειγμα :

- Η βιαιοπραγία
- Ο εκφοβισμός
- Ο εξαναγκασμός
- Η αυθαίρετη παρέμβαση στη δουλειά των άλλων
- Οποιαδήποτε πράξη σεξουαλικής υφής ή άλλη συμπεριφορά που σχετίζεται με το σεξ και θίγει την αξιοπρέπεια των γυναικών ή των ανδρών στη δουλειά και είναι ανεπιθύμητη, παράλογη και επιθετική για τον αποδέκτη.

Η νομολογία προβλέπει ότι στις περιπτώσεις παρενόχλησης με βάση το φύλο, είναι αδιάφορο αν μία τέτοια συμπεριφορά θα έβλαπτε ή όχι άτομο αντίθετου φύλου από αυτό του θύματος. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η σεξουαλική παρενόχληση βασίζεται στο φύλο του θύματος οπότε αν αποδειχθεί ότι το θύμα υπέστη πραγματικά βλάβη, τότε αναγνωρίζεται περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ωστόσο, πολλές πράξεις ή παραλείψεις που αποτελούν παρενόχληση ή καταπίεση δεν περιλαμβάνονται σε καμία κατηγορία αδικημάτων του πειθαρχικού κώδικα των εταιρειών. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι "δράστες" μπορεί να μην συνειδητοποιούν τις επιπτώσεις των πράξεων τους που είναι αποτέλεσμα κακού ή ξεπερασμένου στυλ διοίκησης παρά από κακόβουλη πρόθεση. Ωστόσο, αυτό δεν αποτελεί δικαιολογία και αυτές οι πράξεις εξακολουθούν να θεωρούνται πράξεις καταπίεσης και παρενόχλησης.

Η εταιρεία πρέπει να ακολουθεί μία πολιτική μέσω της οποίας θα υποστηρίζεται το δικαίωμα των ατόμων ως προς τον σεβασμό και την αξιοπρέπεια στο χώρο εργασίας. Μέσω αυτής της πολιτικής πρέπει να προωθείται ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο οι πράξεις καταπίεσης και παρενόχλησης δεν είναι ανεκτές. Πρέπει να ορίζεται με σαφήνεια η συμπεριφορά που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι και η διοίκηση. Τα προσωπικά πρέπει να γνωρίζει σε ποιόν μπορεί να απευθυνθεί σε περίπτωση που υπάρχει κάποιο πρόβλημα που σχετίζεται με την δουλειά και τα άτομα της διοίκησης πρέπει να εκπαιδεύονται για όλες τις πτυχές της πολιτικής που ακολουθεί η εταιρεία για αυτές τις περιπτώσεις. Η πολιτική αυτή για να μπορέσει να είναι αποτελεσματική πρέπει να εφαρμόζεται, έτσι ώστε το προσωπικό να έχει επίγνωση των ευθυνών με βάση τον πειθαρχικό κώδικα απέναντι στο υπόλοιπο προσωπικό.

Η εταιρεία πρέπει να διασφαλίσει το γεγονός ότι οι διευθυντές έχουν τα απαραίτητα προσόντα για να δώσουν το καλό παράδειγμα. Πρέπει να συμπεριφέρονται με τέτοιο τρόπο ώστε να προωθούν την πολιτική της εταιρείας και τη θετική συμπεριφορά που πρέπει να υπάρχει στον χώρο εργασίας.

Τα εγχειρίδια του προσωπικού αποτελούν έναν καλό τρόπο επικοινωνίας με τους εργαζομένους διότι περιλαμβάνουν την συγκεκριμένη άποψη της εταιρείας σχετικά με τις πράξεις παρενόχλησης και καταπίεσης, την υποστήριξη που δίνεται στο προσωπικό και τις συνέπειες που πρόκειται να υποστεί όποιος εργαζόμενος παραβιάσει τον πειθαρχικό κώδικα.

### Εκπαιδευτικά προγράμματα

Η εταιρεία πρέπει να οργανώσει για τα πληρώματα των πλοίων της ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα στα οποία θα παρουσιάζονται καθαρά τόσο οι ανεπιθύμητες συνέπειες της παρενόχλησης και καταπίεσης όσο και η πολιτική της εταιρείας στα θέματα αυτά. Στα προγράμματα αυτά πρέπει να εξηγούνται οι μηχανισμοί των διαδικασιών της εταιρείας για την αναφορά τέτοιων περιστατικών. Επιπλέον, η εταιρεία πρέπει να μεριμνήσει για τον εφοδιασμό με έντυπο υλικό, αφίσες και βίντεο για να ενισχύσει και να ενδυναμώσει τις πολιτικές της εταιρείας. Σε αυτά τα προγράμματα πρέπει να μπορούν να συμμετέχουν όλοι οι νέοι και παλιοί υπάλληλοι της εταιρείας.

Με τη συνεργασία της Ένωσης Ευρωπαϊκών Εφοπλιστικών Ενώσεων (ECSA) και της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF) έγινε η παραγωγή σε απευθείας σύνδεση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος που παρέχει βοήθεια με τίτλο " Πείτε Όχι στη Καταπίεση, Πείτε Όχι στην Παρενόχληση/ Απαγορεύστε την Καταπίεση και την Παρενόχληση" απευθυνόμενο σε διοικητικά στελέχη ναυτιλιακών εταιριών στη στεριά και στη θάλασσα. Πληροφορίες για το πώς μπορείτε να έχετε πρόσβαση σε αυτό το εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα βρείτε στη μέση πλευρά του πίσω εξωφύλλου.

Άλλα μέτρα που μπορούν να υιοθετήσουν οι εταιρείες, ανάλογα με την περίπτωση είναι :

- Να τοποθετήσουν ένα κατάλληλο και ειδικά εκπαιδευμένο υπάλληλο σε κάθε πλοίο ή στα γραφεία στη στεριά τον οποίο θα ονομάσουν " σύμβουλο για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της καταπίεσης" ή " υπεύθυνο εφαρμογής κανόνων δεοντολογίας και ηθικής".
- Να ιδρύσουν αρμόδιες διοικητικές επιτροπές με έδρα τα πλοία ή/και τη στεριά.
- Να ορίσουν ένα μέλος του προσωπικού ως " υπεύθυνο έρευνας για καταγγελίες παρενόχλησης"
- Να μεριμνήσουν ώστε σε κάθε πλοίο να υιοθετήσει δήλωση ότι οι πράξεις παρενόχλησης δεν είναι ανεκτές επί του πλοίου.
- Να ορίσουν επιτροπή αποτελούμενη από διοικητικά στελέχη της εταιρείας και εκπροσώπους των ναυτικών ή συνδικαλιστές, η οποία θα παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα της πολιτικής.

## Παραδειγματα

### Κρουαζιερόπλοια

Αυτή η εταιρεία επί σειρά ετών διαθέτει Πειθαρχικό Κώδικα, ο οποίος παραθέτει μία σειρά απαράδεκτων συμπεριφορών από την άποψη της αλληλεπίδρασης με άλλους εργαζομένους και πελάτες. Κάθε μορφή απειλής, βιαιοπραγίας, καταπίεσης, εξαναγκασμού ή αυθαίρετης



συμπεριφοράς δεν είναι ανεκτή και παραβιάζει τον πειθαρχικό κώδικα. Αντίστοιχα, κάθε ζήτημα το οποίο θα μπορούσε να θεωρηθεί προσβλητικό ή αποτέλεσμα θυματοποίησης ενός άλλου ατόμου, δεν είναι αποδεκτό. Όλες οι παραβιάσεις εξετάζονται και εκτιμούνται αναλόγως. Λαμβάνονται πειθαρχικά μέτρα, όπου είναι απαραίτητο τα οποία περιλαμβάνουν μέχρι και απόλυση. Όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να προμηθευτούν το έντυπο Πειθαρχικού Κώδικα το οποίο είναι διαθέσιμο στο ενδοδίκτυο της εταιρείας. Έχει δημοσιευτεί ένα νέο πλαίσιο Ανάπτυξης της Διαχείρισης βάσει του οποίου εφαρμόζεται η επανεκπαίδευση έτσι ώστε να διασφαλιστεί το γεγονός ότι τα διοικητικά στελέχη ναυτιλιακών εταιρειών είναι ενημερωμένα και τηρούν τους κανόνες της εταιρείας.

Η εταιρεία παρέχει επίσης μία "Ειδική γραμμή για θέματα Συμμόρφωσης" η οποία επιτρέπει στους εργαζομένους να καταγγείλουν ανώνυμα τυχόν λανθασμένα περιστατικά. Αυτή η γραμμή παρέχεται σε όλους και οι εργαζόμενοι μπορούν να καταγγείλουν οποιαδήποτε πράξη καταπίεσης και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας η οποία έπειτα θα εξεταστεί σύμφωνα με τον Πειθαρχικό Κώδικα

### Εταιρεία Διεθνών Μεταφορών Καυσίμων

Η εταιρεία αυτή δημιούργησε έναν Πειθαρχικό Κώδικα ο οποίος θέτει τους βασικούς κανόνες που πρέπει να ακολουθεί όλο το προσωπικό. Όποιος παραβιάσει τον Κώδικα μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την απόλυση του. Ο Κώδικας περιλαμβάνει ένα προσωπικό μήνυμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ο οποίος σχολιάζει την πολιτική της εταιρείας. Εξηγεί πως πρέπει οι βασικές αξίες της εταιρείας να καθοδηγούν τη συμπεριφορά των εργαζομένων και να βοηθά το προσωπικό στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Παρέχει οδηγίες σχετικά με τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος όπου υπάρχει σεβασμός και όχι παρενοχλήσεις και το οποίο περιλαμβάνει έναν κατάλογο βασικών κανόνων βάσει των οποίων το προσωπικό πρέπει να εξετάσει αν η συμπεριφορά του μπορεί να θεωρηθεί πράξη παρενόχλησης. Το προσωπικό μπορεί να έχει πρόσβαση στα έγγραφα της πολιτικής της εταιρείας μέσω της ιστοσελίδας της εταιρείας και επίσης η εταιρεία παρέχει μία γραμμή εχεμύθειας σε όλα τα μέλη που έχουν υποστεί παρενόχληση ή υπήρξαν αυτόπτες μάρτυρες κάποιου περιστατικού καταπίεσης ή βίας. Η εταιρεία δε υποστηρίζει καμία πολιτική σε σχέση με αντίποινα και θεωρεί ότι η πιο σωστή κίνηση είναι η αναφορά του περιστατικού. Οποιαδήποτε αντίποινα εκλαμβάνονται ως παραβατική συμπεριφορά, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε πειθαρχικές κυρώσεις.

Επιπλέον, η εταιρεία αναγνωρίζει ότι οι διευθυντές και οι προϊστάμενοι έχουν επιπλέον ευθύνες και για το λόγο αυτό πρέπει να οργανώνει σεμινάρια και εργαστήρια που θα ενισχύσουν την ηγετική τους ικανότητα η οποία θα τους βοηθήσει να εφαρμόσουν τον Κώδικα δε όλα τα επίπεδα.

### Ferry boat κοντινών αποστάσεων

Αυτή η οργάνωση έχει ορίσει βασικές αξίες η οποίες υποστηρίζουν τη συμπεριφορά που πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι μιας εταιρείας. Η πολιτική και η διαδικασίες επίλυσης προβλημάτων που ακολουθεί η εταιρεία διασφαλίζουν το γεγονός ότι όταν υπάρχει καταγγελία για κάποια πράξη καταπίεσης και παρενόχλησης, εξετάζεται με συνέπεια και αντικειμενικότητα. Η πολιτική που ακολουθείται ορίζει μία σαφή πειθαρχική διαδικασία και μία διαδικασία αναφοράς παραπόνων η οποία εξασφαλίζει την εχεμύθεια και την μη θυματοποίηση του καταγγέλλοντος. Κάθε μέλος του προσωπικού έχει το δικαίωμα να ζητήσει από κάποιον συνάδελφο στήριξη ή να τον αντιπροσωπεύσει

κατά τη διάρκεια της διαδικασίας και με αυτό τον τρόπο να διασφαλίσει τη δίκαιη και αμερόληπτη αντιμετώπιση του. Η εταιρεία τονίζει επίσης ότι η έγκαιρη επίλυση οποιασδήποτε καταγγελίας είναι το καλύτερο αποτέλεσμα τόσο για την εταιρεία όσο και για τους εργαζομένους. Η διαμεσολάβηση αποτελεί μέρος της διαδικασίας επίλυσης των διαφορών στο χώρο εργασίας σε πρώτο στάδιο.

Η εταιρεία σε συχνά χρονικά διαστήματα διοργανώνει σεμινάρια και εκπαιδευτικά προγράμματα για όλο το προσωπικό ναυτιλιακών εταιριών στη στεριά με σκοπό να ενισχύσει τις βασικές αξίες τις εταιρείας κατά τις οποίες υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για όλους τους εργαζομένους και ακολουθώντας αυτές τις αξίες μπορεί να εξαλειφθούν η καταπίεση και η παρενόχληση στους χώρους εργασίας.

## Προτεινόμενο κείμενο για το έντυπο που θα απευθύνεται στους ναυτικούς

### Δικαιώματα και υποχρεώσεις των ναυτικών

Κανένας εργαζόμενος δεν πρέπει να παρενοχλείται ή να καταπιέζεται στον χώρο εργασίας. Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τη υποχρέωση να βεβαιώνουν ότι ο χώρος εργασίας τους είναι ελεύθερος από παρενοχλήσεις και καταπίεση και η εταιρεία σας αντιμετωπίζει πολύ σοβαρά αυτά τα ζητήματα.

### Μήπως παρενοχλείτε ή καταπιέζετε άλλους εργαζόμενους;

Η παρενόχληση περιλαμβάνει κάθε πράξη, η οποία προκαλεί αίσθημα ανησυχίας, ταπείνωσης, ντροπής, μείωσης και δυσφορίας του ατόμου στο οποίο απευθύνεται.

Καταπίεση είναι κάθε αρνητική ή επιθετική συμπεριφορά που εκφοβίζει ή μειώνει τον αποδέκτη.

Μπορεί να μην συνειδητοποιείτε τις επιπτώσεις που έχουν οι πράξεις σας στους άλλους εργαζόμενους. Για παράδειγμα :

- Θεωρείτε ότι ο τρόπος που κάνετε τη δουλειά σας είναι πάντα σωστός;
- Υψώνετε τη φωνή στους άλλους εργαζομένους;
- Είστε ειρωνικός ή ακατάδεκτος προς τους άλλους εργαζομένους;
- Ασκείτε κριτική για επουσιώδη λάθη και δεν δίνετε εύσημα στη καλή δουλειά;
- Αποφεύγετε τους άλλους εργαζομένους και διαδίδετε φήμες ή κακόβουλα κουτσομπολιά;

Αν θεωρείτε ότι κάποια στοιχεία της συμπεριφοράς σας μπορούν να θεωρηθούν παρενόχληση ή καταπίεση, η εταιρεία σας θα σας βοηθήσει να εξαλείψετε αυτά τα χαρακτηριστικά. Ωστόσο, θα πρέπει να μιλήσετε εσείς στον άμεσο προϊστάμενο σας και να ζητήσετε βοήθεια- μην περιμένετε μέχρι να γίνει καταγγελία εναντίον σας!

## Έχετε υποστεί παρενόχληση ή καταπίεση στη δουλειά;

Η εταιρεία σας θα εξετάσει σοβαρά και εχέμυθα όλες τις καταγγελίες για παρενόχληση και καταπίεση.

Ο άμεσος προϊστάμενος σας στο πλοίο, ο διευθυντής προσωπικού στη στεριά έχουν εκπαιδευτεί ειδικά για να αντιμετωπίζουν καταγγελίες που αφορούν παρενόχληση και καταπίεση. Μπορείτε να απευθυνθείτε σε έναν απ' τους δύο ή και στους δύο για να καταγγείλετε περιστατικά εναντίον σας.

Αν δεν αισθάνεστε άνετα να προβείτε μόνος σας σε καταγγελία, μπορείτε να ζητήσετε από ένα φίλο ή συνάδελφο να το κάνει εκ μέρους σας.

Δεν πρόκειται να κατηγορηθείτε από την εταιρεία αν προβείτε σε τέτοια καταγγελία εκτός αν το κάνετε με δόλο ή κακόβουλα.

Να θυμάστε πάντα ότι σημασία έχει τι αντίληψη έχει το θύμα για την συγκεκριμένη πράξη. Αν λοιπόν ΕΣΕΙΣ νομίζετε ότι έχετε υποστεί παρενόχληση ή καταπίεση, η εταιρεία θα δράσει.

Ονομασία της εταιρείας :

Σύνδεσμος στο πλοίο :

Σύνδεσμος στη στεριά:

## Παρατίθενται σύνδεσμοι όπου μπορείτε να δείτε το εκπαιδευτικό υλικό μέσα από την ιστοσελίδα των Εταιριών που έχουν αναλάβει το έργο.

■ ETF: [www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm](http://www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm)



■ ECSA: [www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment](http://www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment)



■ Videotel: [www.videotel.com/etf/](http://www.videotel.com/etf/)





**ECSCA — European Community Shipowners' Associations**

67, rue Ducale, 1000 Brussels, Belgium.

Tel: +32 2 511 39 40

Fax: +32 2 511 80 92

Email: [mail@ecsa.be](mailto:mail@ecsa.be)

**[www.ecsa.be](http://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](mailto:etf@etf-europe.org)

**[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)**