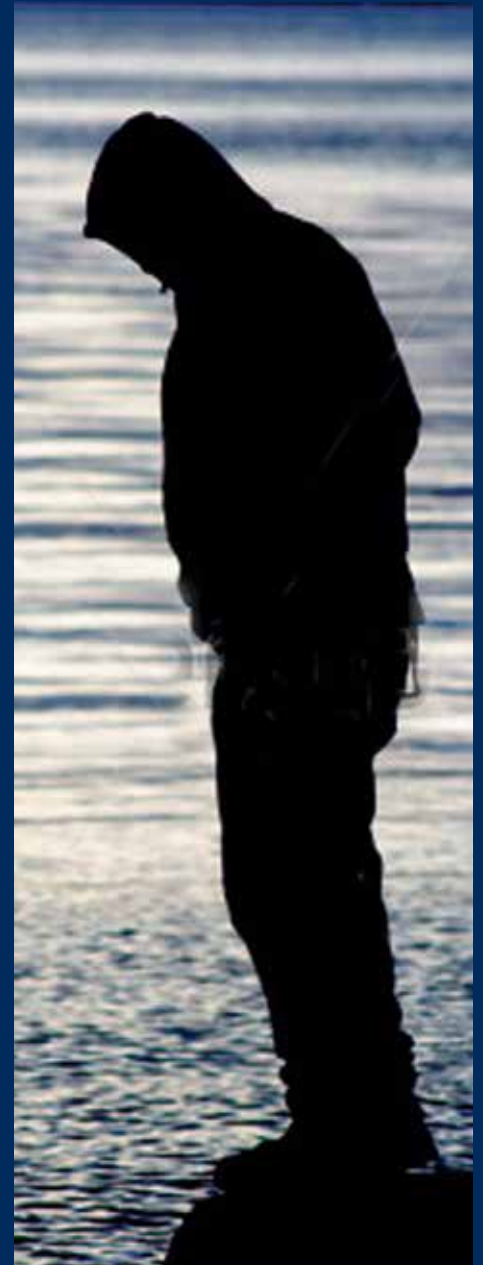


ŠALINANT PRIEKABIAVIMO IR BAUGINIMO APRAIŠKAS DARBO VIETOJE

**European Community Shipowners'
Associations**

**European Transport Workers'
Federation**

Galimybių lygybė ir įvairovė Europos
laivybos pramonės sektoriuje



Gairės laivybos
bendrovėms

Turinys

Armando Silva pareiškimas	3
Socialiniai partneriai	4
Įvadas	5
Metodinių nurodymų tikslai	6
Kas yra priekabiavimas?	6
Priekabiavimo pavyzdžiai	6
Kas yra bauginimas?	7
Bauginimo pavyzdžiai	8
Priekabiavimas / bauginimas elektroninės komunikacijos priemonėmis	9
Bendrovės politika dėl priekabiavimo ir bauginimo	
Vyresniosios valdymo grandies įsipareigojimas	10
Bendrovės procedūros	10
Priekabiavimo ir bauginimo atvejų nustatymas	11
Pranešimas	11
Speciali skundų procedūra	11
Skundo apie priekabiavimo ir (arba) bauginimo nagrinėjimas	12
Neformalioji procedūra	12
Formalioji procedūra	13
Apmokymai, komunikacija ir informavimas	13
Konfidencialumas	14
Nagrinėjimas	14
Bylos /veiksmo sprendimas	14
Priekabiavimo ir bauginimo šalinimo priemonės	15
Mokymo programos	16
Atvejų nagrinėjimas	16
Tarptautinė kruizinių laivų bendrovė	16
Tarptautinė kuro pervežimo bendrovė	17
Trumpųjų atstumų laivybos bendrovė	17
Siūlomas lapelio tekstas jūreiviams	18
Mokymo medžiagos Projekto partnerių tinklapių žiniatinklyje nuorodos	19

Armando Silva pareiškimas,

Direktorius „Užimtumas, socialinė įstatymai, socialinis dialogas“, ES Komisija,



Kalbant apie pagrindinį trūkumą, pasitaikantį daugelyje Europos šalių renkantis jūrinę profesiją, laivybos pramonei labai svarbu pristatyti šį sektorių kaip patrauklų darbui, kuriame su visais darbuotojais elgiamasi pagarbiai, visi darbuotojai skatinami atskleisti savo potencialą. Šiuo atžvilgiu, Jūrinio transporto socialiniai partneriai - EFT ir ECSA - 2004 m. išleido „Laivybos bendrovėms skirtos gaires, kaip pašalinti priekabiavimo ir bauginimo apraiškas darbo vietoje“. Tai buvo pirmieji ES socialinių partnerių bandymai spręsti šioje darbo srityje kylančias problemas. Nuo tada remiantis šiuo dokumentu buvo parengta „Pamatinė sutartis dėl priekabiavimo ir smurto darbo vietose“, kuris 2007 m. buvo patvirtintas kitų pramonės sektorių, o 2010 m. buvo papildytas „Gairėmis dėl trečiųjų šalių smurto“.

Žinome, kad bauginimas ir priekabiavimas darbo vietoje gali turėti rimtų pasekmių fizinei ir emocinei darbuotojų sveikatai: sumažėjusi motyvacija, padaugėjęs neatvykimo į darbą skaičius ir kritęs darbo našumas. Bet tai turi neigiamą poveikį pačioms bendrovėms, pablogėjęs darbo sąlygoms, tai gali turėti rimtų organizacinių, ekonominių ir potencialiai teisinių pasekmių.

Priekabiavimas ir bauginimas gali būti išreikštas įvairiomis formomis: nuo paprastos žodinės agresijos, netinkamo elgesio, bauginimo elektroniniu būdu ar seksualinės diskriminacijos ir įvairių fizinės agresijos formų, kuris gali baigtis rimtomis traumomis. Agresija gali pasireikšti kūno kalbos, bauginimo, paniekos ar niekinimo formomis. Nors fizinį priekabiavimo ir bauginimo poveikį yra gana lengva nustatyti iš akivaizdžių išorinių ženklų, bet to negalime apsakyti apie emocinį priekabiavimo ir bauginimo poveikį, kuris dažnai atmetamas ir ignoruojamas.

ES vis daugiau kalbama apie bauginimo ir priekabiavimo problemą jūriniame sektoriuje remiantis Socialinių partnerių nuveiktais darbais ir į šį iššūkį vis rimčiau žiūri visos šalys narės. Todėl buvo svarbu atnaujinti 2004 m. EFT / ECSA gaires ne dėl jų vaidmens analizuojant, identifikuojant ir taikant šiam reiškiniiui prevencines priemones, bet dėl nepakankamo šios problemos vertinimo ir informavimo. Atnaujinus šias gaires, jos bus platinamos ES jūrinės srities akademinuose sluoksniuose ir laivybos bendrovėse. Be to, atnaujintos gairės buvo pateiktos tokia struktūra, dėl kurios nukentėjusiesiems tapo lengviau rasti ieškomos informacijos, padedančios spręsti iškilus klausimus.

Jūriniame transporte priekabiavimo ir bauginimo situacijos gali sukelti rimtesnes problemas dėl gyvenimo ir darbo sąlygų laive, izoliacijos, laivo kajučių dydžio ir kaimynystės ar būtinybės likti darbo vietoje poilsio metu, nes jūreiviams darbo vieta yra taip pat ir gyvenamoji vieta jam (jai) esant laive. Nepaisant 2004 m. priimtų gairių, tyrimai parodė, kad mažiau nei pusė patyrusių bauginimą ir priekabiavimą darbuotojų ketino teikti skundą, bijant, kad į jį nebus rimtai žiūrima.

Nors visos bauginimo ar priekabiavimo situacijos laikomos rizikos veiksniais, įtakojančiais sveikatos ir darbo saugą darbe, kurių būtina vengti ar taikyti prevencines priemones, dauguma jūreivių ar jų krante dirbančiųjų vadovų niekada nebuvo apmokyti bauginimo, priekabiavimo ar diskriminacijos tematika.

Todėl šios atnaujintos gairės ir susijusi internetinė medžiaga bei darbo knyga, pateiktos Europos laivybos sektoriui pačiu laiku, prisidės prie rizikos prevencijos laivuose ir laivybos sektoriuje kultūros, taip pat visi jūreiviai bus geriau informuoti apie priekabiavimo ir bauginimo reiškinį. Tai leis nukentėjusiesiems efektyviau spręsti tokius iškilusius atvejus. Jų projektą parengė Socialiniai partneriai, remiant Jūrinio transporto sektoriniam socialinio dialogo komitetui, ir ES Komisijai teikiant finansinę paramą. Šios gairės ir pridedamoji medžiaga (vaizdo įrašai ir darbo knyga) padės išplatinti šią problemą ir jos bus išverstos į visas Sąjungos jūrinių valstybių kalbas, taip pat Socialinių partnerių pasirinktas papildomas kalbas.

Briuselis, gruodis 2013

Socialiniai partneriai



Europos Bendrijos Laivų savininkų asociacijos

(ECSA), įkurta 1965 m. kaip „Comité des Associations d’Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)“ organizacija, - yra profsąjunga, atstovaujanti ES ir Norvegijos nacionalines laivų savininkų asociacijas (apie 99% EEA laivyno ir 20% pasaulinio laivyno). Mūsų tikslas - atstovauti Europos laivybos sektoriaus interesus, kad jis geriausiai pasitarnautų Europos ir tarptautinei prekybai ir komercijai konkurencingoje aplinkoje krovinių siuntėjų ir vartotojų naudai ir padėtų formuoti ES politiką svarbiais jūriniam transportui klausimais.



Europos transporto darbuotojų federacija

(EFT) atstovauja daugiau nei 2,5 mln. transporto darbuotojų iš 243 transporto profsąjungų ir 41 Europos šalį šiuose sektoriuose: geležinkelio, kelių transporto ir logistikos sektorių, jūrinį transportą, vidaus vandenį, civilinę aviaciją, uostus ir priplaukas, turizmo ir žvejybos sektorius. Jos pagrindinė veikla atstovauti ir ginti transporto darbuotojų visoje Europoje interesus. Ji formuoja ir koordinuoja profsąjungos transporto ir socialinę politiką, organizuoja suderintą pramoninę veiklą, organizuoja mokymus ir mokymo kursus bei vykdo įvairios tematikos inovacinius tyrimus: nuo darbuotojų sveikatos ir darbo saugos iki poveikio užimtumui studijų.

Įvadas

Visi darbuotojai turi teisę savo darbo vietose dirbti, nepatiriant priekabiavimo ir bauginimo. Deja, daugelis darbuotojų negali naudotis šiomis esminėmis teisėmis. Visi darbdaviai privalo užtikrinti, kad darbo vietose būtų panaikintos visos priekabiavimo ir bauginimo formos. Taip pat, tai yra profesinių sąjungų ir darbuotojų pareiga siekti, kad nebūtų priekabiavimo ir bauginimo atvejų.

ECSA (European Community Shipowners' Associations), atstovaujanti laivų savininkus, ir ETF (European Transport Workers' Federation), atstovaujanti profesines sąjungas, yra įsitikinusios, kad priekabiavimas ir bauginimas yra nepriimtini, todėl bendrai parengė šiuos metodinius nurodymus laivybos kompanijoms bei kitoms laivybos industrijos dalyvėms, kuriais vadovaujantis būtų siekiama išvengti priekabiavimo ir bauginimo.

Priekabiavimas ir bauginimas nepageidaujamo ir žalingą poveikį turintys elgesio pavyzdžiai, sukuriantys bauginančią ir nedraugišką darbo atmosferą, keliantys stresą, mažinantys motyvaciją ir darbo našumą, sudarantys prielaidas neatvykti į darbą ir atsistatydinti bei didinantys išlaidas. Priekabiavimas yra bet koks netin kamas ir nepageidaujamas elgesys, kuris tyčia ar ne tyčia sukelia nerimo, pažeminimo, suvaržymo ar nepatogumo jausmą aukai. Bauginimas yra tam tikra priekabiavimo forma, pasireiškianti nedraugišku ar kerštingu elgesiu, dėl kurio auka gali pajauti grėsmę arba nesaugumą.

Nors apgalvoti ir suplanuoti priekabiavimo ir bauginimo veiksmai nevyksta dažnai, tam tikri priekabiavimo ir bauginimo veiksmai yra atsitiktiniai ir dėl pasenusių vadybos metodų, o ne dėl tyčinių, piktybinių tikslų. Todėl neagresyvių ir nebauginančių vadybos metodų diegimas bei skatinimas darbo vietose yra labai svarbus veiksnys priekabiavimui ir bauginimui šalinti.

Taip pat esama svarbių teisinių bei ekonominių priežasčių priekabiavimui ir bauginimui darbo vietose šalinti. Buvo atvejų, kuomet darbuotojų ieškiniai dėl priekabiavimo buvo patenkinti teismo sprendimais, o darbdaviai dėl to patyrė didelių nuostolių. Tačiau, net be teisinių reikalavimų, darbo aplinkos be priekabiavimo ir bauginimo sukūrimas pripažįstamas kaip geros darbdavystės praktika. Priekabiavimą bei bauginimą patiriantys darbuotojai gali prarasti stimulą dirbti, dažniau patiria stresą, gali neatvykti į darbą. Jie dažniau linkę keisti darbą, o tai sudaro bendrovei papildomų išlaidų, susijusių su naujų darbuotojų įdarbinimu.

Metodinių nurodymų tikslai

Šių metodinių nurodymų tikslas yra padėti bendrovėms atpažinti priekabiavimo ir/arba bauginimo pavyzdžius, per skundų tyrimo procedūras nustatyti ir panaikinti priekabiavimo ir bauginimo atvejus, parodyti visoms dalyvaujančioms šalims aiškią naudą, panaikinus priekabiavimą ir bauginimą darbo vietose. Tai aktualu laivuose ir kranto struktūrų darbo vietose.

Bendrovė turėtų įtraukti savo darbuotojus ir/arba profesines sąjungas šių tikslų įgyvendinimui. Atitinkamai s atvejais ir atsižvelgiant į valstybines teises sistemas, bendrovės politika dėl priekabiavimo ir bauginimo turėtų būti įtraukta į kolektyvines sutartis.

KAS YRA PRIEKABIAVIMAS?

Europos direktyva, apibrėždama bendrąją lygaus požiūrio įdarbinant ir darbo vietoje sistemą, teigia, kad priekabiavimas turi būti laikomas diskriminacijos forma, kai elgiamasi neleistinu būdu, siekiant pažeisti asmens orumą arba jis pažeidžiamas tokio elgesio pasekmėje ir sukuriama aplinka, kuri yra grėsminga, priešiška, žeminanti, įžeidžianti arba užgauli¹.

Priekabiavimo pavyzdžiai

- įžeidžiamosios arba dviprasmiškos medžiagos demonstravimas arba platinimas;
- užuomina, patyčios, nepadorūs ar moteris diskriminuojantys, rasistiniai, homo fobiniai juokai ar pastabos;
- įžeidžiamos kalbos neįgaliam asmeniui apibūdinti arba pasijuokimas iš neįgaliojo;
- asmens fizinės išvaizdos ar charakterio komentarai, sukeltys sumišimą ar susikrimitimą;
- nepageidaujamas dėmesys, kaip pavyzdžiui, šnipinėjimas, preteksto ieškojimas, atgrasus ir per daug familiarus elgesys, nepageidaujamas žodinis ar fizinis dėmesys;
- nepageidaujami, su užuominomis į lytį, priešiški ar asmeniškai įkyrūs telefono skambučiai, rašytinės žinutės, elektroninio pašto pranešimai, socialiniai tinklai, faksai ar laišakai;
- nereikalingas, įkyrus ar atkaklus klausinėjimas apie asmens amžių, šeiminių padėtį, asmeninį gyvenimą; seksualinius interesus ar orientaciją pagal lytį, ar panašūs klausimai apie asmens rasinę ar etninę kilmę, taip pat kultūrą ir religiją;
- nepageidaujami seksualiniai pasiūlymai arba pakartotiniai pasimatymų reikalavimai ar grasinimai;
- užuominos, kad lytinis prielankumas gali turėti įtakos asmens karjerai arba jo neparodymas gali turėti neigiamos įtakos asmens karjerai;
- geidulingi žvilgsniai, grubūs gestai, prisilietimai, bandymas sučiupti, glostymas ar kitas nereikalingas kūno lietimasis, kaip pavyzdžiui, lietimasis einant pro kitus asmenis.

¹ Tarybos direktyva 2000/78/EB 2000 m. lapkričio 27 d. nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus

- Piktybiškų gandų platinimas apie kitą asmenį ar įžeidinėjimas (ypač dėl amžiaus, rasės, lyties keitimo, santuokos, civilinės partnerystės, nėštumo ir brandos, lyties, negalios, seksualinės orientacijos bei religijos ar tikėjimo);

Priekabiavimu galima laikyti ir tai, kuomet žmogus jaučiasi „nepritampęs“. Tai dažniau atsitinka mažiau lankstiems darbuotojams. Tokie žmonės gali būti atstumti, o jų pastangos suartėti su kitais -atmetamos.

KAS YRA BAUGINIMAS?

Bauginimas yra priekabiavimo forma, kuri apibūdina grėsmingą ar gąsdinančią darbo aplinką, kurioje žmonių grupė ar atskiras asmuo patiria baimės ar nesaugumo jausmą dėl kitos grupės žmonių ar atskiro asmens neigiamo ar nedraugiško elgesio.

Bauginimo priežastys dažniausiai yra piktnaudžiavimas valdžia arba tarnybine padėtimi. Labai dažnai jis būna atkaklus ir neprognozuojamas, iš anksto apgalvotas ir negailestingas. Dar viena jo atsiradimo priežastimi gali būti keršto jausmas. Taip pat jis gali atsirasti kai asmuo nesuvokia savo elgesiu daromą poveikį kitiems asmenims arba net kai jis neturi jokių ketinimų bauginti.

Bauginimo pavyzdžiai

- Prievarta ar grasinimai žodžiais ar smurtu, tokie kaip, darbuotojų ar kolegų apšaukimas ar pažeminimas, įskaitant niekinančius ir stereotipinius pareiškimus bei pastabas, viešumoje ar privačiai;
- asmeniniai įžeidimai;
- privatus arba viešas asmens ar jo/jos sugebėjimų nuvertinimas ar pajuokinimas prieš kitus;
- dažniausiai dėl smulkmenų kylantis staigus pykčio priepuolis ar susierzinimas nukreiptas į asmenį ar asmenų grupę;
- įkyrus kurio nors asmens stebėjimas, visų jo atliekamų darbų tikrinimas ar perdėtas smulkmenų kritikavimas;
- nuolatinis ar nepagrįstas kritikavimas;
- nepagrįstų reikalavimų darbuotojams ar kolegoms kėlimas;
- neatitinkančių pareigoms ar žeminančių užduočių skyrimas arba nepagrįstas asmens pažeminimas pareigose;
- asmens ignoravimas ar neįtraukimas į viešus renginius, susirinkimus, diskusijas ir kolektyvinių sprendimų priėmimą ar planavimą;
- netinkamos pastabos ar grasinimai dėl karjeros, darbo vietos išsaugojimo ar neigiamas jo darbo įvertinimas.
- Piktybiškų gandų platinimas apie kitą asmenį ar įžeidinėjimas (ypač dėl amžiaus, rasės, lyties keitimo, santuokos, civilinės partnerystės, nėštumo ir brandos, lyties, negalios, seksualinės orientacijos bei religijos ar tikėjimo);

Žemiau pateikiamos apraiškos, kurios kartais naudojamos ir skirtos pateisinti, paaiškinti „paslėpto“ bauginimo požymius turintį elgesį ar situacijas tarp darbuotojų:

- tvirtas ir griežtas valdymo stilius;
- santykiai darbe apibūdinami kaip „asmeniniai konfliktai“;
- kada kai kurie asmenys yra „pernelyg jautrūs“ arba „nesuprantantys juokų“;
- kada kai kurie asmenys turi „elgsenos problemų“;
- vadovas „be humoro jausmo“;
- moralinės paramos nesuteikimas darbuotojui, padariusiam nedidelę klaidą darbe.

Priekabiavimas / bauginimas elektroninės komunikacijos priemonėmis

Didėjančios elektroninių komunikacijos priemonių prieigos galimybės sukūrė potencialiai galingą priekabiavimo ar bauginimo įrankį; kuris žinomas kaip „kiberpriekabiavimas ir bauginimas“. Užuominos ir nepageidaujamos pastabos, grafiniai ar grasinantys, priekabiaujantys el. pašto pranešimai, žinutės socialiniuose tinkluose ir mobiliuose telefonuose laikomos kiberbauginimo pavyzdžiais. Todėl bendrovės turi užtikrinti, kad atitinkamose procedūrose ir bendrovės politikos gairėse būtų kalbama apie kiberbauginimą. Galima pateikti tokį pranešimą:

„Kiberbauginimas ir priekabiavimas – šiuolaikinių technologijų naudojimas bauginti, žeminti, grasinti ar įbauginti asmenį, bandant įgyti galios ir kontroliuoti kitus. Bendrovės komunikacinės įrangos naudojimas tokiems tikslams bus laikomas šiurkščiu bendrovės elgesio normų pažeidimu ir prie pažeidėjus bus imtasi drausminių nuobaudų“.

Jeigu bet kuris darbuotojas pateikia nusiskundimą dėl to, kad jis buvo kurio nors iš aukščiau pateiktų veiksmų arba bet kokio kito veiksmo, patenkančio į priekabiavimo ir (arba) bauginimo apibrėžimą, auka, svarbu, kad darbdavys rimtai atsižvelgtų į šį nusiskundimą ir atliktų tyrimą.

Bendrovės politika dėl priekabiavimo ir bauginimo

Bendrovė turėtų parengti aiškų bendrovės politikos dėl priekabiavimo ir bauginimo dokumentą, kuriame aiškiai būtų nurodyta, kad priekabiavimas ir bauginimas yra nepriimtini, kad politikos tikslas yra pašalinti tokius veiksmus iš bendrovės darbo aplinkos. Dokumente turi būti aiškiai pateikta kuo daugiau elgesio pavyzdžių, kurie bus lai komi priekabiavimu ir bauginimu. Be to, būtina nurodyti asmenis, kuriems darbuotojai gali pranešti apie priekabiavimo atvejus.

Bendrovė turėtų aptarti šią politiką su darbuotojų atstovais ir (arba) jūrininkų prof sąjungomis bei gauti jų paramą šiai politikai bei jos tikslams įgyvendinti.

Priėmus tokią politiką, bendrovė turėtų siekti, kad visi darbuotojai jūroje ir krante susipažintų su šia politika ir ją suprastų. Jiems turėtų būti pateiktos su šia politika susijusių dokumentų kopijos. Panašus dokumentas turėtų būti iškabintas gerai matomose vietose laivų ir kranto bendrovių skelbimų lentose.

Be to, bendrovė, siekdama sklandaus politikos priėmimo ir įgyvendinimo, turėtų apsvarstyti diskusijų bei seminarų rengimo galimybę.

Vyresniosios valdymo grandies įsipareigojimas

Politikos dokumente turėtų būti pateiktas vyresniosios grandies vadovo arba panašaus lygio bendrovės vadovo pranešimas. Pranešime turėtų būti pareikštas bendrovės įsipareigojimas siekti išgyvendinti iš darbovietės priekabiavimą ir bauginimą bei sukurti tokią aplinką, kurioje būtų gerbiamas visų darbuotojų orumas ir kurioje visi jaustųsi gerai. Be to, bendrovė turėtų paskirti direktorių ar atitinkamą vyresniosios valdymo grandies narį, kuriam tektų pilna atsakomybė už šią politiką.

Bendrovės turi pateikti gerą pavyzdį. Darbdavių ir vyresniosios grandies elgesys yra svarbi šios politikos dalis. „Stiprios“ vadybos veiksmai gali kartais tapti priekabūs. Kultūra, kai darbuotojai konsultuojami ir aptariamoms problemoms, mažiau skatina priekabiavimo ir bauginimo elgesį, nei autoritarinis valdymo stilius.

Bendrovės procedūros

Bendrovės turėtų taikyti reikiamas procedūras operatyviai sprendžiant bendrovės skundus. Skundai dėl priekabiavimo ir bauginimo paprastai sprendžiami teikiant skundą ir taikant drausmines procedūras. Šios procedūros turi užtikrinti konfidencialumą, apsaugoti skundėjo teikėją nuo atleidimo iš darbo ir, sprendžiant skundą, taip pat darbuotojo pasirinktas asmuo ar profsąjungos atstovas turi lydėti skundą pateikusį asmenį ir įtariamąjį kaltinimą nagrinėjant skundą. Bendrovė turi užtikrinti, kad su skundo nagrinėjimu susijusios šalys būtų traktuojamos oriai ir garbingai.“

Bendrovė informuos visus darbuotojus apie bendrovės politiką, tikėtinus elgesio standartus ir jiems bus teikiama parama, kad jie geriau žinotų ir suprastų savo atsakomybę kitų asmenų atžvilgiu.

Svarbu informuoti darbuotojus, kad priekabiavimo ir bauginimo skundai ar personalo teikiama informacija susijusi su tokiais skundais, bus sprendžiami teisingai, konfidencialiai ir jautriai. Darbuotojai nenorės teikti skundų, jei jie jaus, kad su jais bus elgiamasi netinkamai ar yra tikimybė, kad asmuo, prieš kurį teikiamas skundas, gali elgtis agresyviai.

Priekabiavimo ir bauginimo atvejų nustatymas

Pranešimas

Sprendžiant priekabiavimo ir bauginimo problemas, svarbu, kad bendrovė aktyviai skatintų savo darbuotojus reikliai kreipti dėmesį į visus priekabiavimo ir bauginimo atvejus.

Šių gairių autoriai nustatė, kad viena rimčiausių problemų šiuo metu žymus incidentų procentas, kurie nepranešami bendrovės vadovybei. Remiantis „Nautilus International“ bendrovės 2010 m. atlikto tyrimo „Priekabiavimas, diskriminavimas ir bauginimas“ duomenis 43% respondentų teigė, kad patyrė priekabiavimą, diskriminaciją ar bauginimą darbo vietoje, tačiau mažiau nei du kartus mažiau respondentų iš 43% pasiskundė bendrovei. 2010 m. ataskaita papildė anksčiau profsąjungos atliktą tyrimą, kuriuose nurodyta, kad 76% moterų patyrė seksualinį priekabiavimą darbe, bet tik 23% kreipėsi į bendrovę. Nors pranešimų atvejų vis daugėja, bet ir toliau rūpestį kelia tas faktas, kad apie tokius atvejus dažnai nutylima.

Laivuose būdinga, kad kenčiantieji priekabiavimą ir bauginimą, užuot pranešę apie priekabiavimo atvejus administracijai, stengiasi „išverti“ iki reiso pabaigos ir tik po to prašo perkelti į kitą laivą kitam reisui. Tai sukelia bendrovei logistinių sunkumų ir neleidžia jai veiksmingai reaguoti į priekabiavimo atvejus.

Speciali skundų procedūra

Taip pat labai svarbu, kad bendrovė turėtų skundų dėl priekabiavimo ir bauginimo pateikimo ir jų nagrinėjimo procedūras, kuriomis pasitikėtų visi darbuotojai. Rekomenduojama, kad šios procedūros būtų atskirtos nuo bendros bendrovės skundų nagrinėjimo procedūros, bet atitiktų parengtą 2006 m. (borto procedūros) Jūrų darbo konvencijos 5.1.5 reglamentą ir ECSA sudarytos sutarties 5-ąjį straipsnį ir ETF požiūrį dėl Tarybos Direktyvos 2009/13/EB 2006 m. Jūrų darbo konvencijos.

Bendrovė turėtų paskirti asmenį, kaip pirmąją instituciją, į kurią galėtų kreiptis norintis pasiskųsti darbuotojas. Laivo įgulos narių skundams priimti turi būti pas kirtas vienas iš tame laive dirbančių įgulos narių, kranto bendrovės darbuotojas arba nepriklausomos organizacijos darbuotojas, paskirtas tam tikslui. Kranto darbuotojams turėtų būti sudaryta galimybė kreiptis į pastaruosius du darbuotojus.

Jeigu paskirtasis asmuo yra bendrovės darbuotojas, tokiam asmeniui turėtų būti suteikti įgaliojimai spręsti jo (jos) skundą arba pateikti jį aukštesnei bendrovės struktūrai.

Be formalios procedūros, bendrovė turėtų suteikti priekabiavimo ar bauginimo aukoms pasirinkimą išspręsti jų skundus neformaliu būdu, nukentėjusiojo asmens nuožiūra. Galima būtų suteikti nukentėjusiam asmeniui galimybę papasakoti apie kaltininkų veiksmus, dalyvaujant kitam bendrovės atstovui, apmokytam spręsti skundų klausimus. Kaltininkas tokiu atveju turėtų būti suteikta galimybė pareikšti apgailėstavimą dėl savo veiksmų ir įsipareigoti pasitaisyti. Jokiu būdu nukentėjęs asmuo neturėtų susitikti su kaltininku, jei jis to nenorėtų.

Taip pat bendrovė turėtų atsižvelgti į galimybę panaudoti nepriklausomą trečiąją, krante esančią, šalį, į kurią galėtų kreiptis nukentėjusieji dėl priekabiavimo ar bauginimo. Bendrovė turėtų suteikti savo darbuotojams galimybę pasinaudoti konfidencialia pagalbos linija, kurioje dirbtų trečiosios šalies personalas.

Kokia procedūra bebūtų pasirinkta, svarbu, kad visi darbuotojai ja pasitikėtų. Tokia sistema, kuomet skundus girdi kiti laivo įgulos nariai, gali būti efektyvi didelį komandos narių skaičių turinčiuose laivuose, ir ypač, kai vyresniųjų pareigūnų skaičius yra pakankamas, kad padarytų poveikį toje grupėje. Paprastai taip yra užtikrinama, kad nepriimtinas elgesys nebūtų toleruojamas.

Tačiau, net kai procedūra laive yra nustatyta, svarbu, kad vadovybė krante žinotų apie visus incidentus. Kai laive yra mažesnė įgula, patartina krante paskirti kon taktinį asmenį, prieinamą visiems įgulos nariams, kad apie visus incidentus būtų pranešta.

Skundo apie priekabiavimo ir (arba) bauginimo nagrinėjimas

Svarbu nedelsiant ir objektyviai ištirti skundus. Darbuotojams paprastai neskiriamos rimtos nuobaudos, jei jie neatliko rimto pažeidimo. Bet koks tyrimas turi būti atliekamas objektyviai ir nepriklausomai.

Prieš priimant sprendimą, darbdaviai, tiriantys priekabiavimo ir bauginimo skundus turi atsižvelgti į visas aplinkybes, suvokiant, kad skirtingi žmonės dažnai skirtingai reaguoja į priekabiavimo ir atvejus.

Neformalioji procedūra

Kai kuriais atvejais, šias situacijas galima ištaisyti neformaliai tarpininkaujant. Kartais žmonės gali nežinoti, kad jų elgesys nepageidaujamas ir sukelia problemas. Neformalioji diskusija gali leisti geriau suprasti ir susitarti, kad toks elgesys liautųsi.

Formalioji procedūra

Jei šis klausimas neišsprendžiamas per neformalųjį etapą arba skundo teikėjas mano, kad priekabiavimas ar bauginimas yra rimto pobūdžio ir būtina taikyti skundo nagrinėjimo procedūrą. Darbdavys gali nuspręsti, kad būtina imtis formaliosios skundo nagrinėjimo procedūros ir taikyti tam tikras drausmines nuobaudas, todėl svarbu laikytis teisingų nuostatų. Skundo dėl priekabiavimo ar bauginimo atveju, būtina taikyti tuos pačius teisingumo kriterijus skundo teikėjo ir kaltinamojo asmens atžvilgiu. Detalias gaires, kaip spręsti formaliuosius skundus dėl priekabiavimo ir bauginimo, turėsite parengti pagal atitinkamas jūrininkus atstovaujančių profsąjungų nustatytas procedūras ir jos turi atitikti m. Jūrinio darbo konvencijos reglamento reikalavimus.

Apmokymai, komunikacija ir informavimas

Raštu pateikta politika pašalins bauginimo ir priekabiavimo apraiškas darbo vietoje, jei tai palaikoma į praktiką perkeltais pozityviais pavyzdžiais. Todėl svarbu rengti reguliarius komunikacijos, informavimo instruktažus ir mokymo kursus, kuriuose būtų užtikrinama, kad visi darbuotojai:

- Suprastų bendrovės pasirengimą užkirsti kelią priekabiavimui ir bauginimui;
- Suprastų savo atsakomybę ir vaidmenį šiame procese;
- Žinotų, kur konsultuotis šiuo klausimu;
- Žinotų, kaip pateikti skundą, ir kad jie bus tinkamai išnagrinėti.

Bendrovė privalo užtikrinti, kad jų įsipareigojimas išgyvendinti priekabiavimo ir bauginimo apraiškas būtų tinkamai pristatomas pvz.:

- Per mokymo ir informavimo programas, kurios būtų taikomos visų lygių personalui
- Instruktažus darbuotojais ir profsąjungos atstovus
- Plakatus
- Pranešimus ant personalui skirtų skelbimų lentų
- Personalui skirtose pareigybinėse instrukcijose
- Vadovybės gairėmis
- Darbuotojams skirtomis gairėmis
- Patarėjus, kurie gali supažindinti darbuotojus su tokios politikos reikalavimais ir procedūromis
- Straipsnius personalui skirtuose leidiniuose
- Instruktažus
- Įvadinis kursas

Konfidencialumas

Bendrovė turi užtikrinti visus jūrininkus, kad jie nenukentės, nebus atleisti ir nebus diskriminuojami dėl skundų pateikimo. Bendrovė turi iširti kiekvieną skundą ir nė vienas skundą dėl priekabiavimo ar bauginimo pateikęs jūrininkas neturi patirti neigiamų pasekmių. Be to, bendrovė turi išsaugoti kiekvieno skundo pateikėjo pareigybinių statusą per tyrimo laikotarpį ir po jo.

Tik jei skundas nepagrįstas ar piktybiškas, tuomet gali būti tikslinga taikyti drausmines nuobaudas skundo pateikėjui.

Seksualinis priekabiavimas – vienas iš bendriausių priekabiavimo formų. Bendrovė suinteresuota, kad būtų paskirtas asmuo, nagrinėsiantis nukentėjusio asmens poreikius. Jei įmanoma, skundą dėl seksualinio priekabiavimo turėtų nagrinėti tos pačios lyties asmuo, kaip ir skundą teikiantis asmuo.

Nagrinėjimas

Procedūrose turi būti nustatyta, kad nagrinėjimas, įskaitant bet kokį galimą vėlesnį drausminį nagrinėjimą, turi būti vykdomas konfidencialiai. Bendrovė turi informuoti suinteresuotas šalis apie jų teisę pasikviesti į skundo nagrinėjimą draugą ar profesinės sąjungos atstovą arba asmenį laive, kuris konfidencialiai galėtų patarti jūrininkams dėl skundų ar kitaip jiems padėti, kad būtų laikomasi nustatytų procedūrų.

Visuose drausminiuose ir skundų nagrinėjimuose turi būti laikomasi prigimtinės teisės principų. Atsakovui turi būti suteikta teisė atsakyti į bet kurį skundą ir pateikti savo įvykių versiją. Skundo pateikėjas ir atsakovas turi teisę kviesti liudininkus. Bendrovė turi raštu registruoti priimtus sprendimus.

Bylos /veiksmo sprendimas

Įmdamasi priemonių prieš priekabiavimą, bendrovė turėtų daugiau dėmesio skirti priekabiavimo kaltininkui negu nukentėjusiajam asmeniui. Būtų netinkama jog priekabiavimo arba bauginimo bylos išsprendimas būtų tik nukentėjusio asmens per kėlimas į kitą darbą arba darbo vietą.

Priekabiavimo ir bauginimo šalinimo priemonės

Daugelyje bendrovių drausmės kodeksuose nurodomi konkretūs priekabiavimo ir bauginimo veiksmai, kurių atžvilgiu galima taikyti drausmines nuobaudas. Nurodyti kaip pavyzdžiai:

- užpuolimas,
- bauginimas,
- prievarta
- trukdymas kitų darbuotojų darbui,
- seksualinio pobūdžio elgesys;
- nepageidaujamas, nepagrįstas ir įžeidžiamas seksualinio pobūdžio elgesys ar kitoks seksualinis elgesys, darantis neigiamą poveikį dirbančių moterų ir vyrų orumui.

Įstatymais nustatyta, kad seksualinių priekabiavimų atvejais nėra būtina atsižvelgti į tai - ar aukos patirtas priekabiavimas buvo sukeltas priešingos lyties asmens. Taip yra nustatyta todėl, kad seksualinis priekabiavimas yra elgesys, susijęs su aukos lytimi, ir jei auka patyrė žalą, tuomet laikoma, kad seksualinio priekabiavimo faktas buvo.

Tačiau daugelis veiksmy, sudarančių priekabiavimą ir bauginimą, nepatenka į jokią nusižengimų kategoriją pagal bendrovių drausmės kodeksus. Kai kuriais atvejais kaltininkai gali netgi nesuvokti savo veiksmy poveikio, o tai veikia yra prasto arba pasenusio vadovavimo stiliaus rezultatas negu piktavališkumas. Tačiau tai ne pasiteisinimas ir gali būti laikoma priekabiavimu ir bauginimu.

Bendrovė privalo parengti politiką, įtvirtinančią visų darbuotojų teisę, kad su jais darbe būtų elgiamasi pagarbiai ir oriai. Ši politika turėtų aktyviai skatinti tokią darbo aplinką, kurioje priekabiavimas ir bauginimas nebūtų toleruojami. Ji privalo pateikti aiškius elgesio standartus, kurių tikimasi iš darbuotojų ir jų vadovų. Personalas turėtų žinoti į ką turėtų kreiptis, jei jiems iškiltų su darbu susijusių klausimų. Vadovai turėtų būti mokomi visų šios politikos gairių, susijusių su šiais aktualiais klausimais. Kad būtų pasiekti efektyvūs rezultatai, su šia politika turi būti supažindinami darbuotojai ir ji turi būti įgyvendinama, kad visas personalas žinotų savo atsakomybę remiantis bendrovėje priimtu elgesio kodeksu kitų darbuotojų atžvilgiu.

Bendrovė privalo užtikrinti, kad vadovai turėtų reikiamus įgūdžius ir rodytų tinkamą pavyzdį. Vadovai turėtų būti skatinami elgtis palaikant šios politikos nuostatas ir skatinti pozityvų elgesį.

Personalui skirtas vadovas – tinkamas būdas supažindinti darbuotojus; juose gali būti nurodytas bendrovės požiūris dėl priekabiavimo ir bauginimo, paaiškinimai apie darbuotojui gresiančias nuobaudas, nustačius kad jis pažeidė bendrovės politiką.

Mokymo programos

Bendrovė turėtų organizuoti savo Jūrinės dalies darbuotojams mokymo programas, kuriose aiškiai parodoma nepageidaujami priekabiavimo bei bauginimo atvejai ir bendrovės politika. Be to, tokiose programose reikia nustatyti skundų apie incidentus pateikimo ir nagrinėjimo procedūrų mechanizmą. Papildomai bendrovė turėtų pateikti literatūrą, plakatus ir video įrašus, patvirtinančius ir stiprinančius šią bendrovės politiką. Tokios mokymų programos turi būti prieinamos visiems naujiems ir esamiems darbuotojams.

ECSA ir EFT pateikė internetinius mokymo kursus, pavadintus [„Pasakykite „Ne“ bauginimui, pasakykite „Ne“ priekabiavimui / Parodykite raudonąją kortelę bauginimui ir priekabiavimui“], skirtus naudoti laivų ir kranto administracijai. Informacija apie tai, kaip prisijungti prie šių šaltinių, pateikiama vidinėje viršelio pusėje.

Kitos priemonės, kurias priklausomai nuo aplinkybių gali taikyti bendrovės, yra:

- Tinkamo ir gerai parengto asmens paskyrimas kiekviename laive ar kranto biuruose patarėju priekabiavimo ir bauginimo klausimais arba etikos pareigūnu;
- Laive ir /arba krante vadovavimo komitetų sudarymas;
- Darbuotojų paskyrimas priekabiavimų tyrimų pareigūnu;
- Užtikrinimas, kad kiekviename laive būtų priimamas skundas apie priekabiavimo ir bauginimo atvejus;
- kontrolės komitetų, į kuriuos įtraukiami kompanijos vadovai ir jūrininkų /profesinių sąjungų atstovai, sukūrimas tikslu kontroliuoti politikos efektyvumą.

Atvejų nagrinėjimas

Tarptautinė kruizinių laivų bendrovė

Šioje bendrovėje jau daugelį metų galioja Elgesio kodeksas, kuriame pateikta daug netinkamo elgesio pavyzdžių bendraujant su kitais kolegomis ir klientais. Bet kokios grasinimo, gąsdinimo, priekabiavimo, prievartos ir trukdymo apraiškos netoleruotinos ir laikomos šio Elgesio kodekso pažeidimu. Taip pat bet kokio pobūdžio diskriminaciniai ar įžeidžiančio pobūdžio klausimai ar kito asmens persekiojimas laikomi nepriimtinais. Visi pažeidimai bus tiriami ir atitinkamai įvertinami. Jei būtina, taikoma reikiama drausminė nuobauda, kai kuriais atvejais netgi atleidimas. Kiekvienas darbuotojas gali susipažinti su šiuo Elgesio kodeksu, kuris prieinamas bendrovės intranete. Neseniai buvo paleista nauja vadybos plėtros platforma ir organizuojami kvalifikacijos kėlimai kursai, užtikrinantys, kad jūrinio valdymo personalo žinios būtų atnaujintos ir apimty visos Bendrovės vertybes.

Bendrovė taip pat atidariusi „atitikties karštąją liniją“ kuri leidžia darbuotojams anonimiškai pranešti apie įtariamus pažeidimus. Ši karštoji linija intensyviai pristatoma ir ja galima pranešti apie priekabiavimo ir bauginimo atvejus, todėl, jei reikia, taikomos Elgesio kodekso nuostatos.

Tarptautinė kuro pervežimo bendrovė

Šis operatorius yra parengęs Elgesio kodeksą, kuris nustato pagrindines taisykles, kurių privalo laikytis visas personalas ir nesilaikant šio kodekso, bus taikomos drausminės nuobaudos ar netgi skirtas atleidimas. Šiame kodekse yra grupės generalinio direktoriaus asmeninis pranešimas, pateikiantis šios politikos komentarą. Jame nurodoma, kaip bendrovė kertinės vertybės turėtų nukreipti elgesį ir padėti personalui sprendimo priėmimo procese. Jis turi užtikrinti, kad darbo vietoje būtų sukurta pagarbi darbo aplinka, kurioje nebūtų priekabiavimo apraiškų, ir išdėstytos pagrindinės taisyklės, pagal kurias personalas turėtų nuspręsti, ar atitinkamas elgesys būtų laikomas priekabiavimu. Personalas gali susipažinti su bendrovės politikos kryptimis HR žiniatinkliu ir leidžia konfidencialiai susisiekti su bet koku darbuotoju, kuris patiria bauginimą, ar pastebėjo bet kokius piktnaudžiavimo ar priekabiavimo darbe atvejus. Bendrovė taiko nulinės tolerancijos politiką dėl atsikirtimo, nes pripažįstama, kad ji siejama su įsitikinimu, jog atsikirtimas yra teisingas dalykas. Bet kokie atsikirtimo veiksmai laikomi darbo drausmės pažeidimu, ir už juos gali būti taikomos drausminės nuobaudos.

Be to, bendrovė pripažįsta, kad vadovai ir viršininkai yra papildomai atsakingi ir turi rengti seminarus ir praktinius pratybas, kad būtų ugdomi vadovavimo sugebėjimai, padėsiantys jiems taikyti Kodeksą visais organizacijos lygiais.

Trumpųjų atstumų laivybos bendrovė

Ši organizacija turi nustatytas kertines vertybes, kuriomis apibrėžimas iš personalo reikalaujamas elgesys. Šios politikos nuostatos ir procedūros užtikrina, kad pateikus skundą dėl priekabiavimo ar bauginimo, bendrovė jį išnagrinės nedelsiant ir objektyviai. Šioje politikoje nurodytos aiškios skundų nagrinėjimo ir drausminės procedūros, kurios užtikrintų skundo teikėjo konfidencialumą ir apsaugą. Bet kuris darbuotojas turi teisę atstovaujamas ar palaikomas savo kolegų bet kuriuo procedūros etapu, kad ji būtų teisinga ir bešališka. Joje taip pat pabrėžiama, kad geriau tiek bendrovei, tiek bendrovės darbuotojams skundą reikia išspręsti kuo anksčiau. Todėl šios procedūros metu skatinama taikyti tarpininkavimo priemones, kuriomis būtų sprendžiami darbo vietose kilę sprendimai jau ankstyvuojant etapu.

Papildant kertines vertybes, bendrovė visiems savo darbuotojams nuolat rengia seminarus ir mokymo pratybas krante, kurių metu pabrėžiama lygių galimybių bendrovės politika ir jų laikantis darbo vietoje užkertamas kelias priekabiavimui ir bauginimui.

Siūlomas lapelio tekstas jūreiviams

Jūrininkų teisės ir pareigos

Nei vienas darbuotojas neturi patirti priekabiavimo ar bauginimo savo darbo vietoje. Visi darbuotojai yra atsakingi už tai, kad jų darbo vietose nebūtų priekabiavimo ir bauginimo, nes bendrovė labai atsakingai žiūri į šiuos klausimus.

Ar tu priekabiauji ir baugini kitus darbuotojus?

Priekabiavimas apima visus veiksmus, kurie sukelia nepatogumo, pažeminimo, pasipiktinimo, baimės ar nejaukumo jausmus juos patyrusiam asmeniui.

Bauginimas - tai bet koks neigiamas ar nedraugiškas elgesys, kuris priverčia asmenį patirti baimės ar nesaugumo jausmą.

Tu gali nesuvokti savo elgesiu daromo poveikio kitiems darbuotojams. Pavyzdžiui:

- Ar tu manai, kad visada teisingai atlieki savo darbą?
- Ar tu pakeli balsą bendraudamas su kitais darbuotojais?
- Ar esi sarkastiškas arba „pasipūtėlis“ kitų darbuotojų atžvilgiu?
- Ar kritikuoji asmenis kitiems girdint?
- Ar kritikuoji už nedideles klaidas ir nepagiri už gerą darbą?
- Ar tildai kitus darbuotojus arba skleidi piktus gandus ir paskalas?

Jei tu suvoki, kad tavo elgesio bruožai gali būti laikomi priekabiavimu ar bauginimu, tavo bendrovė padės tau pasitaisyti. Tačiau tu turėsi kreiptis į savo tiesioginį vadovą pagalbos - nelauk, kol prieš tave bus pateiktas skundas.

Ar tu patyrei priekabiavimą ir bauginimą darbe?

Tavo bendrovė atsakingai ir konfidencialiai nagrinės visus skundus dėl priekabiavimo ir bauginimo.

Tavo tiesioginis vadovas laive ir personalo vadovas krante yra apmokyti nagrinėti skundus dėl priekabiavimo ir bauginimo. Tu gali kreiptis į bet kurį iš jų arba į juos abu ir pranešti apie atsitikusius incidentus su tavimi.

Jei tu nejaukiai jautiesi pats teikdamas skundą, gali prašyti draugo ar kolegą atlikti tai tavo vardu.

Dėl skundo pateikimo bendrovė nesiims jokių veiksmų prieš tave, jei skundas nėra paduotas piktavališkais tikslais.

Atmink, kad atsižvelgiama tik į aukos suvokimą apie padarytus veiksmus. Jei TU jautiesi nukentėjęs dėl priekabiavimo ar bauginimo, bendrovė ims priemonių spręsti šį klausimą.

Kompanijos pavadinimas:

Kontaktinis asmuo laive:

Kontaktinis asmuo krante:

Mokymo medžiagos Projekto partnerių tinklapių žiniatinklyje nuorodos

■ ETF: www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm



■ ECSA: www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment



■ Videotel: www.videotel.com/etf/





ECSA — European Community Shipowners' Associations

67, rue Ducale, 1000 Brussels, Belgium.

Tel: +32 2 511 39 40

Fax: +32 2 511 80 92

Email: mail@ecsa.be

www.ecsa.be



ETF — European Transport Workers' Federation

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

B – 1000 Brussels

Tel: 0032 2 285 45 83

Fax: 0032 2 280 08 17

Email: etf@etf-europe.org

www.etf-europe.org