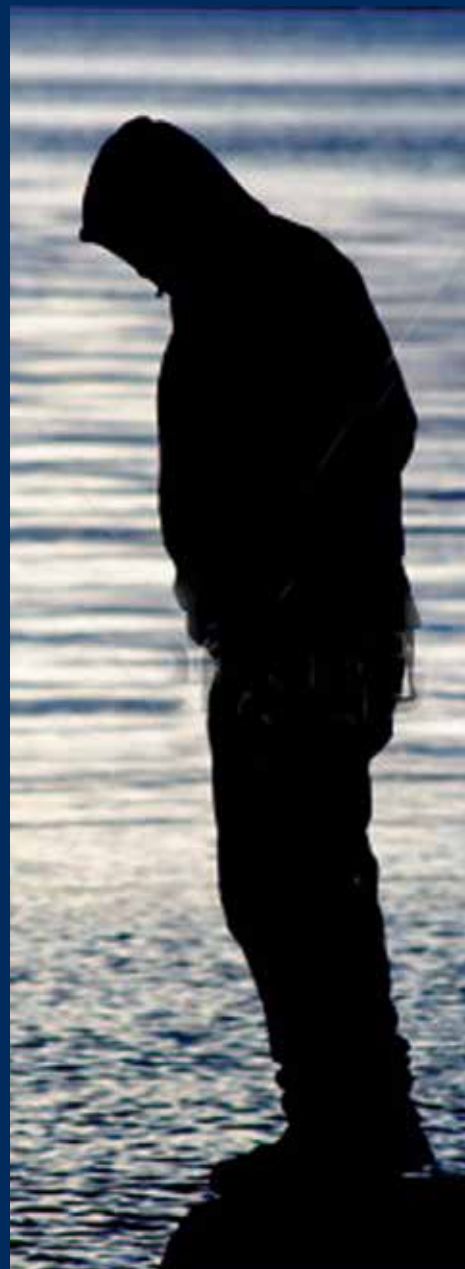


# AIZVAINOJOŠAS UN PAZEMOJOŠAS UZVEDĪBAS IZSKAUŠANA DARBA VIETĀ

**European Community Shipowners'  
Associations**

**European Transport Workers'  
Federation**

**Vienādas iespējas un daudzpusība  
Eiropas kuģniecībā**



Vadlīnijas  
kuģniecības  
kompānijām

## Saturs

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Paziņojums Armindo Silva</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Sociālie Partneri</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Ievads</b>  | <b>5</b>  |
| Vadlīniju mērķis   | 6         |
| <b>Kāda rīcība uzskatāma par aizvainojošu?</b>                                   | <b>6</b>  |
| Aizvainojošas rīcības piemēri  | 6         |
| <b>Kāda rīcība uzskatāma par pazemojošu?</b>                                     | <b>7</b>  |
| Pazemojošas rīcības piemēri  | 8         |
| Aizvainojošā vai pazemojošā uzvedība elektronisko komunikāciju vidē              | 9         |
| <b>Kompāniju politika aizvainojošas un pazemojošas attieksmes izskaušanā</b>     | <b>9</b>  |
| Vadības viedoklis  | 10        |
| Korporatīvās procedūras  | 10        |
| <b>Aizvainojošu un pazemojošu incidentu apzināšana</b>                           | <b>11</b> |
| Ziņojumi   | 11        |
| Īpašā strīdu izskatīšanas procedūra  | 11        |
| Kā pareizi reaģēt uz sūdzībām par aizvainojošu vai pazemojošu uzvedību           | 12        |
| Neformālā procedūra  | 12        |
| Formālā procedūra  | 13        |
| <b>Apmācība, informēšana un apzināšanās</b>                                      | <b>13</b> |
| Konfidencialitāte  | 14        |
| Sūdzību izskatīšana  | 14        |
| Strīdu risināšana un lēmumi  | 14        |
| <b>Pasākumi aizvainojošas un pazemojošas rīcības novēršanai</b>                  | <b>15</b> |
| Izglītojošās programmas  | 16        |
| <b>Gadījumu izpēte</b>   | <b>16</b> |
| Starptautisko kruīza kuģu kompānijas   | 16        |
| Starptautiskā degvielas transporta kompānija                                     | 17        |
| Piekastes prāmju kompānijas  | 17        |
| <b>Ieteicamais informatīvā materiāla teksts</b>                                  | <b>18</b> |
| <b>Tīmekļa saites uz apmācības materiāliem projekta partneru tīmekļa vietnēs</b> | <b>19</b> |

# Paziņojums Armindo Silva,

Eiropas Komisijas direktora nodarbinātības, sociālās likumdošanas un sociālā dialoga jautājumos  
Paziņojums



Šobrīd ir izjūtams liels eiropiešu trūkums, kas vēlas uzsākt savu jūrnieka karjeru. Tāpēc ir svarīgi, lai kuģniecības sektors pats sevi prezentētu kā darbam pievilcīgu nozari, kurā visiem nodarbinātajiem tiek izrādīta cieņa un tiek veicināta viņu potenciāla realizēšana. Ņemot vērā šo faktu, Jūras Transporta Sociālie Partneri – ETF un ECSA – 2004.gadā izdeva “Vardarbības un ārpusreglamenta attiecību izskaušana –Vadlīnijas kuģniecības kompānijām”. Tas bija pirmais šāda veida dokuments, ko izdeva kāds no ES sociālajiem partneriem par šāda veida nozares risku. Kopš tā laika, viņi pavēra ceļu daudziem citiem dokumentiem, tādiem kā “Pamatnolīgums par uzņēmējiem un vardarbību darba vietā”, parakstīts starpnozaru līmenī 2007.gadā, papildināts 2010.gadā nozaru līmenī ar “Vadlīnijas par vardarbību no trešajām personām”.

Mēs zinām, ka pazemojoša un aizvainojoša uzvedība darba vietā var izraisīt nopietnas sekas darbinieku fiziskai un emocionālai veselībai, piemēram, pazemināta motivācija, bieži darba kavējumi un samazināta darba ražība. Šīs sekas var radīt arī negatīvas sekas pašām kompānijām. To rezultātā var rasties darba apstākļu pasliktināšanās ar ļoti lielām organizatoriskām, ekonomiskām un arī iespējamām juridiskām sekām.

Aizvainošana un pazemošana var izpausties visdažādākajās formās,sākot ar vienkāršu verbālu agresiju, sliktu izturēšanos, pazemošanu tiešsaistē(kiberterorizēšanu) vai seksuālo diskrimināciju, beizot ar dažāda veida fizisku agresiju, izraisot nopietnus ievainojumus. Agresivitāte var izpausties ķermeņa valodā, pazemošanas, nicināšanas vai nievājuma formā.

Fiziskas aizvainošanas un pazemošanas sekas ir viegli noteikt acīmredzamo ārējo pazīmju dēļ. Tomēr to pašu nevar teikt par emocionālās aizvainošanas un pazemošanas sekām, kuras bieži tiek noliegtas vai sagrozītas.

Pateicoties sociālo partneru darbam, visā ES pieaug informētība par aizvainojošu un pazemojošu uzvedību darba vietās jūrniecībā, un visas dalībvalstis arvien nopietnāk pievēršas šai problēmai. Tāpēc ir svarīgi atjaunināt 2004 ETF / ECSA vadlīnijas ne tikai attiecībā uz to lomu šādas parādības analizē, identificēšanā un novēršanā, bet arī attiecībā uz pastāvīgu šīs problēmas nenovērtēšanu un ziņošanu. Šis atjauninājums arī nodrošinās plašu vadlīniju izplatīšanos jūras akadēmijās un kuģniecības uzņēmumos visā ES. Turklāt, atjauninātās vadlīnijas ir strukturētas tādā veidā, lai individuāliem upuriem ir vieglāk atrast informāciju savas situācijas risināšanai.

Jūras transporta nozarē aizvainojoša un pazemojoša uzvedība var būt cēlonis lielām grūtībām, iedomājoties dzīves apstākļus un darba vidi uz kuģa, izolētību, kuģa kajīšu lielumu un tuvumu. Jūrniekiem darba vieta ir arī dzīves vieta visu laiku, kamēr viņš vai viņa strādā vai dienē uz kuģa, tāpēc arī atpūtas laiks ir jāpavada darba vietā. Neraugoties uz 2004.gada pamatnostādņu pieņemšanu, ziņojumi liecina, ka mazāk nekā puse no tiem, kas bija pieredzējuši aizvainošanu vai pazemošanu, jūta iespēju iesniegt sūdzību, baidoties, ka to neuztvers nopietni.

Lai gan visas aizvainojošas un pazemojošas uzvedības situācijas veido riska faktoru, kas iespējams ietekmē darba drošību un aizsardzību, un no tā vienmēr būtu jāizvairās vai tas jānovērš, lielākā daļa jūrnieku un viņu krasta kolēģi vadībā vēl nekad nav bijuši apmācīti kā rīkoties pazemojošas, aizvainojošas vai diskriminējošas uzvedības jautājumos.

Līdz ar to, šis atjauninātās vadlīnijas, saistītais tiešsaistes materiāls un darba burtnīca veido ļoti gaidītu un savlaicīgu informācijas avotu Eiropas kuģniecības nozarei. Tas veicinās riska novēršanas kultūras integrāciju uz kuģiem un kuģniecības nozarē, kā arī palielinās visu jūrnieku izpratni par aizvainošanu un pazemošanu.

Aizvainošanas un pazemošanas gadījumos, šis avots palīdzēs palīdzēt upuriem labāk risināt viņu situāciju. Šīs vadlīnijas izstrādāja sociālie partneri Jūras Transporta Sektorālās Sociālā Dialoga Komitejas aizbildnībā un ar ES Komitejas finansiālu atbalstu. Šīs vadlīnijas un papildu atbalsta materiāls (video un darba burtnīca) veicinās vadlīniju izplatīšanos un tulkošanu visās Savienības jūras valstu valodās, kā arī virkni sociālo partneru izvēlētās valodās.

*Brisele, 2013*

## Sociālie Partneri



**Eiropas kopienas kuģu īpašnieku asociācijas**, odibinātas 1965.gadā kā “Comité des Associations d’Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)”, ir tirdzniecības asociācija, kura pārstāv ES valstu un Norvēģijas kuģu īpašnieku asociācijas (tuvu 99% no EEZ flotes jeb apmēram 20% no pasaules flotes). Mūsu mērķis ir veicināt Eiropas kuģniecības intereses, lai šī nozare spēj labāk kalpot Eiropas un starptautiskai tirdzniecībai un komercijai brīvas uzņēmējdarbības konkurētspējīgā vidē, kas nes labumu nosūtītājiem un patērētājiem un palīdz noteikt ES politiku par svarīgiem, ar jūras transportu saistītiem, jautājumiem.



**Eiropas transporta darbinieku federācija** (ETF) pārstāv vairāk nekā 2,5 miljonus transporta darbiniekus no 243 transporta darbinieku arodbiedrībām 41 Eiropas valstī, sekojošās nozarēs: dzelzceļš, autotransports un loģistika, jūras transports, iekšzemes ūdensceļi, civilā aviācija, ostas un piestātnes, tūrisms un zvejniecība. Tās pamatnodarbošanās ir pārstāvēt un aizstāvēt transporta darbinieku intereses viscaur Eiropai. Tā nosaka un koordinē arodbiedrību transporta un sociālo politiku, organizē saskaņotas nozares aktivitātes, iesaistās izglītībā un apmācīšanās, un veic novatoriskus pētījumus par dažādām tēmām, sākot ar strādnieku darba drošību un beidzot ar nodarbinātības ietekmes izpēti.

### Ievads

Visiem strādājošajiem ir tiesības uz darba vidi, kurā nenākas ciest no aizvainojošas vai pazemojošas attieksmes. Diemžēl ir daudz strādājošo, kuriem šī pašsaprotamā iespēja liegta. Visiem darba devējiem ir pienākums gādāt, lai darbavietās tiktu izskaustas jebkādas aizvainojošas vai pazemojošas attieksmes izpausmes. Arī arodbiedrībām un pašiem strādājošajiem ir pienākums rūpēties, lai darbavietās netiktu pieļauta aizvainojoša vai pazemojoša izturēšanās.

Eiropas Kopienas Kuģu Īpašnieku Asociāciju un Eiropas Transporta Darbinieku Federācija (ETF), kas pārstāv arodbiedrības, uzskata, ka aizvainojoša un pazemojoša attieksme ir nepieļaujama, un kopīgiem spēkiem ir izstrādājušas šīs vadlīnijas kuģošanas kompānijām un visiem nozarē nodarbinātajiem, lai informētu par to, ko iespējams darīt minētās parādības izskaušanai.

Aizvainojoša un pazemojoša uzvedība ir nevēlama un atstāj graujošu ietekmi: tā rada spriedzi un pazemina motivāciju, samazina darba ražību, veicina darba kavējumus, strādājošo mainību un izmaksu pieaugumu. Par aizvainojošu uzskatāma jebkāda neiederīga un nevēlama apzināta vai neapzināta attieksme, kas nostāda neveiklā stāvoklī cilvēku, pret kuru tā vērstā, liek justies pazemotam vai sagādā diskomfortu. Pazemošana ir aizvainojošas un agresīvas attieksmes elements, kam raksturīga naidīga vai atriebīga izturēšanās, kas pazemotajai personai liek justies apdraudētai un nedrošai.

Dažos gadījumos aizvainojoša un pazemojoša rīcība mēdz būt apzināta, taču ir arī vērojamas darbības, kas būtu kvalificējamas kā aizvainojošas vai pazemojošas, taču kuras tiek pieļautas neapzināti, un to cēlonis ir arhaisks vadības stils. Tāpēc par ļoti būtisku ieguldījumu aizvainojošas un pazemojošas attieksmes izskaušanā uzskatāma tāda vadības stila ieviešana un veicināšana, kam nav raksturīgas agresīvas metodes un iebaidīšana.

Aizvainojošas un pazemojošas attieksmes izskaušanai ir arī nopietna tiesiska un ekonomiska motivācija. Ir bijuši gadījumi, kad nodarbinātajiem, kas cietuši no nepieņemamas attieksmes darbavietā un vērsušies ar prasību nodarbinātības arbitrāžā, veiksmīgi izdevies pierādīt savu taisnību, un tas darba devējiem ir izmaksājis dārgi. Protams, svarīgas ne tikai iespējamās tiesiskās sekas; pašsaprotami, ka par labu nodarbinātības praksi uzskatāma tādas darba vides radīšana, kurā strādājošajiem nenākas saskarties ar agresīvu attieksmi un pazemojumiem. Strādājošie, kam nākas izjust aizvainojošu un pazemojošu attieksmi, var justies mazāk motivēti, biežāk neierodas darbā. Šie cilvēki arī varētu būt ieinteresēti mainīt darbavietu, tāpēc kompānijām pieaug personāla atlases izdevumi.

### Vadlīniju mērķis

Šo vadlīniju mērķis – palīdzēt kompānijām apzināt aizvainojošas un pazemojošas attieksmes gadījumus, rast tiem risinājumu ar efektīvu darba strīdu izskaušanas procedūru palīdzību un izskaust aizvainojošu un pazemojošu attieksmi mi tādā veidā, kas visām optimālās darba vides radīšanā ieinteresētajām pusēm ļautu apzināties šādi gūstamās priekšrocības. Vadlīnijas paredzētas kuģu apkalpēm un krasta personālam.

Augstāk minēto pasākumu īstenošanā kompānijām jāiesaista strādājošie un /vai arodbiedrības. Kompāniju politikai, ja tas ir piemērojams un ņemot vērā nacionālās tiesiskās sistēmas, aizvainojošas un pazemojošas attieksmes izskaušanā jābūt atrunātai darba koplīgumos.

### Kāda rīcība uzskatāma par aizvainojošu?

Eiropas Direktīva par vienādas izturēšanās nodarbinātības un darba vispārējās struktūras izveidošanu nosaka, ka ārpusreglamenta attiecības ir uzskatāmas par diskrimināciju, ja notiek nevēlama uzvedība, kuras mērķis ir efekts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai uzbrūkošas vides radīšana<sup>1</sup>.

#### Aizvainojošas rīcības piemēri

- Aizskarošu vai nepiedienīgu materiālu demonstrēšana vai izplatīšana;
- Netieši mājieni, izsmiekls, nepieklājīgi vai ar personas dzimumu, rasi un seksuālo ievirzi saistīti joki un piezīmes;
- Aizvainojoši izteikumi par personām ar invaliditāti vai pret šādām personām vērsts izsmiekls;
- Netaktiski, aizskaroši komentāri par personas fizisko veidolu vai rakstura īpašībām;
- Nevēlama uzmanības izrādīšana, t. sk. uzmācīga novērošana, izsekošana, pārlietu familiāra izturēšanās, kā arī nevēlama mutiski pausta uzmanība vai fizisks kontakts;
- Nevēlami, seksuāli piedauzīgi, draudīgi vai aizskaroši zvani pa telefonu, īsziņas, e-pasts, socialie tīkli, faksa sūtījumi vai vēstules;
- Nevēlama, aizskaroša vai uzmācīga iztaujāšana par personas vecumu, civilstāvokli, personisko dzīvi, seksuālajām interesēm vai ievirzi, līdzīgi jautājumi par personas rasi vai etnisko izcelsmi, kultūru, reliģiju;
- Nevēlami seksuāli piedāvājumi vai atkārtoti pieprasīta iespēja tikties, draudi;

<sup>1</sup> Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EC, kas nosaka vienlīdzīgas izturēšanās nodarbinātībā un darbā vispārējo struktūru.

- Izteikumi, ka seksuāla rakstura kontakti varētu sekmēt personas karjeru, savukārt šādu kontaktu atteikums - kavēt;
- Nepiedienīgi skatieni, rupji žesti, pieskārieni, nevēlams ķermenisks kontakts dažādos citos veidos;
- Ļaunprātīgu izdomājumu izplatīšana, vai aizvainošana (jo sevišķi, ja tas skar aizsargājamās lietas kā cilvēka vecums, rase, civilstāvoklis, grūtniecība vai bērna kopšana, dzimums, invaliditāte, seksuālā orientācija, reliģija vai pārliecība).

Cilvēkus darba kolektīvā var aizvainot arī tas, ka kolēģi tos uzskata par "neie derīgiem". Šāda situācija visbiežāk varētu rasties ļoti viendabīgā kolektīvā, kam nepiemīt dažādība. Kolektīva locekļi no šķietami atšķirīgajiem kolēģiem var dis tancēties un neakceptēt to tuvināšanās mēģinājumus.

## Kāda rīcība uzskatāma par pazemojošu?

Pazemošana ir agresīvas un aizvainojošas attieksmes paveids, un ar to izprot draudīgu, vai pat nepanesamu uzvedību. Tās rezultātā tiek radīti tādi darba apstākļi kādai personai vai personu grupai, ka tie tiek iebaidīti vai jūtas apdraudēti citas personas vai personu grupas nelabvēlīgās vai naidīgās attieksmes dēļ.

Pazemošana parasti saistīta ar varas vai stāvokļa neatbilstošu izmantošanu un ir ilgstoša, ar neparedzamām izpausmēm. Pazemošanas iemesls var būt atriebības motīvi, tā var būt cietsirdīga vai veikta ar ļaunprātīgu nodomu. Jāņem vērā, ka pazemojošā persona var neapzināties savas rīcības ietekmi uz citiem cilvēkiem un tai var nebūt nolūka pazemot.

### Pazemojošas rīcības piemēri

- Publiski vai privāti pausti mutiski vai fiziski draudi vai apvainojumi, it. sk. uzkliezieni vai necenzēti izteikumi, kas vērsti uz apkalpi vai kolēģiem, godu un cieņu aizskaroši apgalvojumi vai piezīmes;
- Personiski apvainojumi;
- Citu cilvēku vai to spēju noniecināšana vai izsmiešana, tiklab privāti, kā publiski;
- Piepešs aizkaitinājums vai negatīvas emocijas, kas tiek vērstas pret otru cilvēku vai cilvēku grupu, parasti sadzīvisku iemeslu dēļ;
- Citu cilvēku pakļaušana nevajadzīgi stingrai vai despotiskai kontrolei, katra to soļa izsekošana, pārmērīgi kritiska attieksme nebūtiskos jautājumos;
- Pastāvīgs vai nepamatots kriticisms;
- Nepamatotas prasības apkalpei vai kolēģiem;
- Nepamatoti uzdoti pazemojoši darbuzdevumi, kas neietilpst strādājošā amatpienākumos, vai amatpienākumu apjoma nepamatota samazināšana;
- Kāda kolēģa ignorēšana vai neiesaistīšana sabiedriskos un apkalpes pasākumos, diskusijās un kolektīvā lēmumu pieņemšanā un plānošanā;
- Draudu izteikšana vai neatbilstoši komentāri par karjeras un nodarbinātības izredzēm, neobjektīvi ziņojumi par darba kvalitāti;
- Ļaunprātīgu izdomājumu izplatīšana, vai aizvainošana (jo sevišķi, ja tas skar aizsargājamās lietas kā cilvēka vecums, rase, civilstāvoklis, grūtniecība vai bērna kopšana, dzimums, invaliditāte, seksuālā orientācija, reliģija vai pārliecība).

Tālāk uzskaitītie formulējumi darba kolektīvos dažkārt tiek izmantoti, lai izskaidrotu vai raksturotu uzvedību vai situācijas, kas varētu būt saistītas ar pazemojošām darbībām .

- Stingrs vai ļoti prasīgs vadības stils;
- Darba attiecības, kas tiek raksturotas kā "personību sadursme"
- Kolēģu raksturojumi, kas ietver izteikumus "pārvērtīgs" vai "nesaprot jokus"
- Kolēģiem tiek piedēvētas "attieksmes problēmas"
- Vadītāji, kas "svēti neieredz muļķus"
- Netiek sniegts atbalsts apkalpes biedram, kas darbā pieļāvis nebūtisku kļūdu.



### Aizvainojošā vai pazemojošā uzvedība elektronisko komunikāciju vidē

Elektroniskās komunikācijas līdzekļi kļūst aizvien pieejamākie un tos izmanto, lai aizvanotu vai pazemotu citus. Šī parādība ir zināma kā Kiberterorizēšana. Piedauzīgi vai nevēlami komentāri, attēli vai draudīgi, aizvainojoši e-pasta teksti, vai publikācijas sociālajos tīklos, vai īsziņas – tas viss var tikt izmantots kā kiberterorizēšanas rīki. Tāpēc uzņēmumiem ir jānodrošina, lai noteikumi pret kiberterorizēšanu tiktu iekļauti attiecīgajās uzņēmuma politikās un procedūrās. Te ir šādas atrunas piemērs:

“Kiberterorizēšana vai emocionālā pazemošana, izmantojot digitālos līdzekļus, ir modernu komunikācijas tehnoloģiju izmantošana cilvēka pazemošanai, aizkaršanai vai draudiem, mēģinot gūt virsroku vai kontroli pār viņu. Uzņēmuma elektronisko ierīču izmantošana šādiem nolūkiem tiks uzskatīta par nopietnu kompānijas noteikumu pārkāpumu, kas tiks sodīts ar disciplinātu sodu”.

Ja kāds no darbiniekiem sūdzas par to, ka ir kļuvis par augstāk minēto darbību vai citu darbību, kas atbilst pazemojošas rīcības vai ārpusreglamenta attiecību definīcijai, upuri, ir svarīgi pret šādu sūdzību izturēties ar visu nopietnību un veikt izmeklēšanu.

## Kompāniju politika aizvainojošas un pazemojošas attieksmes izskaušanā

Ikvienai kompānijai jāizstrādā viennozīmīgs rakstisks paziņojums, kurā skaidri ir jānorāda, ka aizvainojoša un pazemojoša attieksme nav pieļaujama un ka kompānijas politikas mērķis ir šīs parādības izskaušana darba vidē. Paziņojumā skaidri jānorāda iespējami daudz tādas uzvedības piemēru, kas būtu klasificējama kā aizvainojoša vai pazemojoša; jānorāda arī personas, kurām apkalpes locekļi var ziņot par inci dentiem.

Kompānijai ieviešamā politika jāapspri ež ar strādājošo pārstāvjiem un /vai ar jūrnieku arodbiedrībām, gūstot atbalstu un akceptu tās īstenošanai.

Kad vienošanās par politiku panākta, kompānijai jāgādā, lai visi nodarbinātie tiklab jūrā, kā krastā tiktu par to informēti un to izprastu. Nodarbinātajiem jāsaņem kompānijas politikas izklāstu saturoša dokumenta eksemplāri, un šim dokumentam jābūt pārskatāmi izvietotam arī kompānijas kuģu un krasta biroju informācijas stendos.

Kompānijai arī jāapsver iespēja sarīkot nodarbības un /vai seminārus, lai nodrošinātu izstrādātās politikas ieviešanu un ievērošanu.

### Vadības viedoklis

Dokumentā ar kompānijas politikas izklāstu jāietver arī tās prezidenta vai līdzvērtīgas amatpersonas uzruna. Tajā jāinformē par kompānijas apņemšanos izskaust aizvainojošu un pazemojošu izturēšanos darba vietās un nolūku izvei dot harmonisku darba vidi, kurā tiktu respektētas strādājošo tiesības uz savstarpējas cieņas pilnu attieksmi. Kompānijai jānozīmē vadītājs vai augstākā vadības līmeņa pārstāvji, kas atbild par politikas īstenošanu.

Kompānijām ir jāizstrādā labas uzvedības piemērs, jo darbinieku un vadības uzvedība darba ir tik pat svarīga ka jebkura cita uzņēmuma oficiālā politika. Jo, diemžēl, "stingra" vadība var "apvērsties" un pārvērsties pār pazemošanu. Tādā darba kultūrā, kur vadība konsultējas ar darbiniekiem, meklējot problēmu risināšanu, būs daudz mazāk iespēju pieļaut aizvainojošu vai pazemojošo attieksmi pret citim, nekā atmosferā, kurā valda autoritatīvās vadības stils.

### Korporatīvās procedūras

Uzņēmumā jābūt izstrādātām taisnīgam sūdzību izskatīšanas procedūrām. Ar šāda veida uzvedību saistītas sūdzības parasti izskata ar taisnām sūdzības izskatīšanas un disciplināra soda uzlikšanas procedūrām. Šī procedūru izpildi ir jānodrošina ar konfidencialo pieeju, sūdzības autora aizsardzību no viktimizācijas, kā arī ar iespēju gan cietušajam, gan apsūdzamajam procedūras laikā būt pavadītam ar savo kolēģi vao arodbiedrības darbinieku, kuru viņi izvēlas paši. Administrācijai ir jānodrošina vienāda un taisnīga izturēšanās pret abām pusēm.

Kompānijas vadībai ir jādara zināmu savu politiku šajā jomā visiem darbiniekiem, ka arī tas, kādu uzvedības standartu no viņiem gaida uzņēmuma vadība un kādu atbalstu tā sniegs saviem darbiniekiem, lai visi kopā un katrs atsevišķi ir pilnīgi apzinātos par savu atbildību citu priekšā.

Ir ļoti svarīgi, lai darbinieki zinātu, ka sūdzības sakarā ar aizvainojošu vai pazemojošu uzvedību tiks izskatītas taisnīgi, konfidenciali un ar līdzjutību. Darbinieki neriskēs atklāt savas domas, ja viņi būs aizdomas, ka viņus varētu nesaprast, vai viņi nāksies vēlāk ciest agresiju no tā cilvēka, par kura uzvedību viņi vēlētos sūdzēties.

# Aizvainojošu un pazemojošu incidentu apzināšana

## Ziņojumi

Lai savlaicīgi risinātu ar aizvainojošu un pazemojošu rīcību saistītās problēmas, kompānijām nepieciešams aktīvi rosināt strādājošos informēt vadību par visiem šādas rīcības gadījumiem.

Kā izdevies noskaidrot šā informatīvā materiāla autoriem, viena no pašām nopietnākajām šābrīža problēmām ir tā, ka kompāniju vadībai tiek ziņots tikai par

nelielu daļu incidentu. Spriežot pēc 2010.g. aptaujas, ko veikusi organizācija "Nautilus International" ar nosaukumu "Pazemojoša, aizvainojoša vai diskriinējoša attieksme" rezultātiem, 43% respondentu atbildēja, ka viņi ietuši sava darba vietā nošāda veida uzvedības, taču mazāk, nekā puse no viņiem (43%) sūdzējās par to. Šī 2010.g. aptauja paildināja inormāciju, kas tika gūta iepriekšējā arodbiedrības veiktajā aptaujā, kurā tika noskaidrots, ka 76% no sievietēm – arodbiedrības biedrēm nācies ciest no seksuālas agresijas darbavietā, taču savai kompānijai par to ziņojuši tikai 23% no viņām. Neskatoties uz to, ka kopš pirmās aptaujas darbinieku gatavība ziņot iz uzlabojusies, tomēr ziņojumu skaits vēl joprojām ir zems un ir uzskatmas par problēmu.

Ņemot vērā darba specifiku jūrā, strādājošie, kas saskaras ar aizvainojošu un pazemojošu attieksmi, parasti pieieš pāridarījumus līdz reisa beigām un pēc tam nevis ziņo par incidentu, bet gan lūdz pārceļt uz citu kuģi. Šāda rīcība, pro tams, nozīmē lieku organizatorisku darbu administrācijai un neļauj efektīvi risināt ar incidentiem saistītās problēmas.

## Īpašā strīdu izskatīšanas procedūra

Ir ļoti svarīgi nodrošināt to, lai ziņojumiem par aizvainojošām un pazemojošām darbībām un to izskatīšanai būtu ieviestas tādas administratīvās procedūras, kas izpelnītos visu strādājošo uzticību. Vēlams, lai šie administratīvie pasākumi būtu nošķirti no parastās darba strīdu izskatīšanas procedūras un atbilstu 2006.g. Konvencijas par darbu jūrā 5.1.5. Noteikumam (Procedūras reisa laikā) un līguma, ko ECSA un ETF parakstījušas saistībā ar 2006.g. Konvencijas par darbu jūrā 5. sadaļai, skatīties pielikumu Padomes direktīvai 2009/13/EC/.

Kompānijai ir jāieceļ atbildīgā persona, pie kuras ikviens strādājošais, kas vēlas iesniegt sūdzību, var vērsties vispirms. Sūdzības no kuģu personāla var pieņemt kāds attiecīgā kuģa apkalpes loceklis, kompānijas darbinieks, kas strādā krastā, vai pārstāvis no neatkarīgas organizācijas, kura nodarbojas ar šādiem jautājumiem. Pēdējām divām kontaktpersonām vajadzētu būt pieejamām arī krasta personālam.

Ja atbildīgā persona ir kompānijas darbinieks/darbiniece, viņiem jābūt pilnvarotiem pieņemt lēmumus sūdzību sakarā vai pāradresēt sūdzības augstākajiem vadības līmen, iem.

Līdztekus oficiālajai procedūrai, kas pieejama aizvainojošas vai pazemojošas attieksmes upuriem, kompānijai jānodrošina iespēja atrisināt konfliktsituācijas neformālā ceļā, ja tā ir cietušā izvēle. Cietusi puse, piemēram, var izklāstīt konflikta un nodarījuma būtību sarunā ar kompānijas darbinieku, kas ir īpaši apmācīts darba strīdu risināšanā. Vainīgajai pusei šādā gadījumā var tikt

sniegta iespēja atvainoties par nodarījumu un paust apņēmību laboties. Nekādā gadījumā nedrīkst likt cietušajai pusei stāties preti vainīgajai pusei, ja viņi nevēlās to darīt.

Kompānijai arī jāapsver iespēja izmantot neatkarīgu krastā esošu trešo pusi, kurai savas sūdzības varētu adresēt no aizvainojošas vai pazemojošas attieksmes cietušie. Kompānijai jānodrošina saviem strādājošajiem konfidenciāla palīdzības līnija, ko apkalpo trešā puse.

Neatkarīgi no tā, kāda procedūra izraudzīta, noteikti jāgādā, lai tā baudītu visu strādājošo uzticību. Uz kuģiem ar lielu apkalpi varētu būt efektīvs modelis, kura ietvaros sūdzības uzklāsim citi apkalpes locekļi, jo īpaši tad, ja uz klāja ir pie tīkami daudz vecākā vadošā personāla, lai varētu nodrošināt objektīvu izvērtējumu arī šajā grupā. Šādā situācijā parasti ir iespējams panākt, ka nepieņemama uzvedība netiek pieļauta.

Tomēr arī tad, ja jautājumi tiek risināti tieši uz kuģa, ir svarīgi, lai par visiem incidentiem tiktu ziņots vadībai krastā. Tad, ja kuģa komanda ir mazāka, ieteicams, lai tās locekļiem paziņošanai par visiem incidentiem būtu pieejama krastā esoša kontaktpersona.

### **Kā pareizi reaģēt uz sūdzībām par aizvainojošu vai pazemojošu uzvedību**

Ir ļoti svarīgi izskatīt sūdzības ātri un objektīvi. Parasti neviens nesūdzēsies, ja gadījums nav nopietns. Ir jānodrošina, lai situācija tiktu izmeklēta objektīvi un piedaloties neatkarīgajai pusei.

Darbadevējiem ir rūpīgi jāizskata visi lietas apstākļi pirms tie nāks pie secinājumiem, jo sevišķi cietušās puses uztvere par šāda veida jēdzieniem, jo daži cilvēkiem ir atšķirīga saprašana par to, kas tiek uzskatīts par pazemojošu vai aizvainojošu attieksmi.

### **Neformālā procedūra**

Dažreiz situācija ir atrisināma neformālā ceļā, tas ir, vedot pārrunas ar stārpnieka palīdzību. Mēdz būt, ka cilvēki vienkārši neapjēdz, ak viņu uzvedība nav patīkama vai aizvaino kādu. Apspriede draudzīgajā atmosfērā var novest pie labākas apzināšanās un apņemības neatkārtot kļūdas.

### **Formālā procedūra**

Ja nav izdevies atrisināt konfliktu neformālā ceļā, vai arī, ja cietušā puse uzskata, ka aizvainojums ir tik nopietns, ka nepieciešama oficiālā sūdzības izskatīšanas procedūra. Arī darbadevējs var pieņemt lēmumu, ka lieta ir izskatāma oficiālajā kārtā un šādā gadījumā ir ļoti svarīgi, lai gan cietušajai, gan vainīgajai pusei tiktu nodrošināta taisnīga pieeja. Ir jāizstrādā detalizēta procedūra oficiālai šādu sūdzību izskatīšanai; procedūras jāizstrādā sadarbībā ar jūrnieku arodbiedrībām un tām jāatbilst 2006.g. Konvencijas par darbu jūrā 5.1.5. Noteikumam.

# Apmācība, informēšana un apzināšanās

Rakstveida politika palīdzēs apkarot nevēlamo uzvedību kompāniju tikai tad, ja tā tiek izpildīta. Tāpēc ir nepieciešama gan darbinieku apmācība, gan informēšana, lai nodrošinātu, ka visi:

- apzinās kompānijas apņēmību likvidēt jebkuru pazemojošu vai aizvainojošu attieksmi;
- apzinās personīgo atbildību un lomu šajā procesā;
- zina, kur var meklēt padomu un atbalstu;
- zina, kā var darīt zināmu savu sūdzību un ir pārliecināti, ka sūdzība tiks pieņemta efektīvajai izskatīšanai.

Kompānijai ir jāievieš sava nelokamā apņēmība likvidēt šada veida uzvedību praksē, organizējot, piemēram

- apmācības un informēšanas programmas visām darbinieku kategorijām
- instruktāžas gan darbiniekiem, gan arodbiedrības pārstāvjiem
- plakātu drukāšanu
- attiecīgo paziņojumu izvietošanu uz ziņojumu deļā
- attiecīgas sadaļas iekļaušanu darbinieka instrukcijās
- vadības sastāva instruktāža
- darbinieku iznstruktāža
- padomniekus, kuri izskaidrotu darbiniekiem politiku un procedūru izpildi
- attiecīgo rakstu iekļaušanu korporatīvajos izdevumos
- temātiskās informācijas pasniegšanu darba brīfinga laikā, vai
- iesacēja instruēšanas laikā.

Visas politikas un procedūras ir regulāri jāpārskata un jānodrošinā, ka tās atbilst jaunākām direktīvām.

### Konfidencialitāte

Kompānijai nepārprotami jāapliecina visiem jūrnikiem, ka tie nenonāks neizdevīgākā stāvoklī un netiks diskriminēti vai viktimizēti, ja būs ziņojuši par aizvainojošu vai pazemojošu rīcību. Kompānijai jāizmeklē ikviena sūdzība, un neviens jūrnieks, kas iesniedzis sūdzību, nedrīkst ciest no jebkādam nevēlamām atbildes darbībām. Incidentu izmeklēšanas laikā un arī pēc tam kompānijai jā saglabā esošais nodarbinātības statuss ikvienam, kas iesniedzis sūdzību. Tikai gadījumos, kad sūdzība izrādījies negodprātīga vai iesniegta ar ļaunprātīgu nolūku, pret sūdzības iesniedzēju var tikt vērstas disciplinārās procedūras.

Seksuālā uzmākšanās ir viens no izplatītākajiem aizvainojošās uzvedības veidiem. Kompānijai ir jāpieverš uzmanība tam, lai sūdzības izskatīšanu veic persona, kas piemērota cietušās puses vajadzībām. Ja iespējams, personai, kas izmeklē sūdzības apstākļus, ir jābūt tāda paša dzimumkā cietušā persona.

### Sūdzību izskatīšana

Procedūrām jābūt izstrādātām tā, lai sūdzību un to sakarā ierosinātu disciplinārlietu izskatīšana notiktu konfidenciali. Kompānijām jāinformē iesaistītās puses par to, ka tām ir tiesības pieaicināt izskatīšanā draugu vai arod biedrības pārstāvi, vai reisa laikā, persona, kura var garantēt konfidencialo pieeju, būs spējīga sniegt jūrnikiem objektīvu padomu, kā arī palīdzēt viņiem ievērot sūdzības izskatīšanas normas.

Kā jau tas pieņemts, izskatot disciplinārlietas un darba strīdus, izskatīšanas gaitā jāpiemēro dabisko tiesību principi. Atbildētājam jābūt nodrošinātām tiesībām izklāstīt pretargumentus jebkurai no iesniegtajām sūdzībām un sniegt savu skaidrojumu par notikušo. Gan prasītājam, gan atbildētājam jānodrošina iespēja pieaicināt lieciniekus. Kompānijai arī jā saglabā rakstiski protokoli par pieņemtiem lēmumiem.

### Strīdu risināšana un lēmumi

Pieņemot lēmumus, kompānijai būtu jākoncentrējas uz pārkāpuma izdarītāju, nevis uz cietušo. Būtu nepiemēroti risināt lietas, kas saistītas ar aizvainojošām vai pazemojošām darbībām, pārceļot cietušo citā darbā vai uz citu darbavietu.

# Pasākumi aizvainojošas un pazemojošas rīcības novēršanai

Daudzu kompāniju administratīvie noteikumi paredz, ka noteiktas darbības, kas varētu izraisīt aizvainojošu un/vai pazemojošu personas aizskārumu, uzskatāmas par pārkāpumiem, kuru izdarītājam piemērojama disciplinārā atbildība. Kā šādu pārkāpumu piemēri minēti:

- uzbrukums;
- iebaidīšana;
- vardarbība;
- spaidi;
- iejaukšanās citu darbinieku darbības jomā;
- seksuāli izaicinoša uzvedība; vai ar dzimumu atšķirībām saistīta uzvedība, kas aizskar sieviešu un vīriešu godu un cieņu darba' laikā un ir nepamatota, agresīva un cietušajiem.

Precedentu tiesībās noteikts, ka tad, ja aizvainojošas darbības saistītas ar dzimuma aizskārumu, nav nepieciešams ņemt vērā, vai šīs darbības varētu būt aizvainojošas arī upura dzimumam pretēja dzimuma pārstāvim. Tā tas ir tāpēc, ka seksuāla agresija tiek veikta saistībā ar upura dzimumu, un, ja upurim nodarīts kaitējums, uzskatāms, ka šī agresija ir notikusi.

Jāņem vērā, ka daudzas darbības un arī bezdarbība, kas noved pie aizvainošanas un pazemošanas, formāli neietilpst nevienā no Tirdzniecības lozes ētikas kodeksā minētajām nodarījumu kategorijām. Dažos gadījumos pārkāpumu izdarītāji pat var neapzināties savu darbību sekas un šīs darbības var būt veiktas nevis ļaunprātīgu nolūku dēļ, bet gan sliktā vai arhaiskā vadības stila vadītās. Tas nevar tikt uzskatīts par attaisnojumu un var joprojām tikt klasificēts kā aizvainojoša vai pazemojoša attieksme.

Kompānijai ir jāizstrāda tāda politika, kas garantētu visu cilvēku tiesības uz taisnīgu un cienīgu attieksmi darbā vietā. Šādā politikai aktīvi jāpropagandē darba atmosfēru, kurā nav vietas aizvainojošai vai pazemojošai attieksmei. Politikā skaidri ir jānedefinē gan darbinieku, gan vadības uzvedības standarti. Darbiniekiem ir jāzina pie kā konkrēti viņi var griezties ar problēmām, kas notikusi darba vietā vai laikā, kā arī vadītājiem jāzina visas ar šo jutīgu šfēru saistītas politiku nianšes. Lai politika būtu efektīva, par to jāinformē visi darbinieki un tā jāīsteno ikdienā, lai visi darbinieki apzinās savu atbildību pret kolēģiem, ievērojot kompānijas noteikumus.

Kompānijām ir jānodrošina, ka vadītājiem ir visas attiecīgas iemaņas, lai rādītu piemēru citiem. Vadītāju uzvedībai ir jābūt pārliecinošai un izteiktai, demonstrējot kompānijas politiku nelokamību un atbalstot slavējamās uzvedības standartus.

Ļoti efektīvs veids kā informēt kolektīvu par politiku ir Darbinieku grāmatiņas ar instrukcijām; instrukcijās var iekļaut arī sadaļu par kompānijas nostāju pret jebkādu aizvainojošu vai pazemojošu uzvedību, informēt darbinieku par pieejamu atbalstu un nevēlamās uzvedības sekām.

### Izglītojošās programmas

Kompānijai jāgādā, lai tās jūrā nodarbinātais personāls piedalītos izglītojošās programmās, kurās tiktu iepazīstināts ar aizvainojošu un pazemojošu darbību nevēlamajām sekām un kompānijas politiku šajā jomā. Šajās programmās jāiepazīsti na arī ar kompānijā noteiktajām procedūrām ziņošanai par incidentiem. Kompānijai arī jāapsver iespēja sarūpēt nepieciešamo literatūru, plakātus un videomateriālus, lai nodrošinātu tās politikas efektīvāku īstenošanu. Apmācību programmām jābūt pieejamām visiem esošajiem un jaunpieņemtajiem strādājošajiem.

ECSA un ETF izveidojuši videomateriālu ar nosaukumu „Saki „Nē!” varmācībai, saki „Nē!” ārpus-reglamenta attiecībām!”, kuru paredzēts izmantot kuģa un krasta vadības apmācībām. Sīkāka informācija par iespējām saņemt šādu materiālu kopijas ir atrodamā aizmugures vāka iekšpusē.

Citi pasākumi, ko kompānijas pēc vajadzības var īstenot, ietver

- piemērotas un atbilstoši apmācītas personas nozīmēšanu uz katra kuģa vai krastā, lai tā veiktu aizvainojošu un pazemojošu darbību novēršanas konsultanta vai darba ētikas inspektora pienākumus;
- konsultatīvo komisiju izveidošanu uz kuģiem un/vai krastā;
- aizvainojošu darbību izmeklētāja nozīmēšanu no apkalpes locekļu vidus;
- nodrošinājumu tam, ka uz visiem kuģiem tiek pieņemts oficiāls lēmums nepieļaut aizskarošu un pazemojošu rīcību;
- noteiktās politikas efektivitātes kontroles komisijas izveidošanu, iesaistot komisijas darbā kompānijas vadības, jūrnieku un arodbiedrības pārstāvjus.

## Gadījumu izpēte

### Starptautisko kruīza kuģu kompānijas

Viena kompanijā jau vairāku gadus darbojās iekšējie Noteikumi, kuros tika definēti daži uzvedības veidi, kas nav pieņemami ne attiecībā ar kolēģiem, ne attiecībā ar klientu. Jebkāda veida draudēšana, iebaidīšana, pazemošana, spaidi, vai nepiemērota iejaukšanās tika aizliegti ar šiem Noteikumiem. Tāpat Noteikumi noliek, ka nav pieņemami nekāda personas diskriminācija vai aizkaršana, vai viktimizācija. Katra pārkāpuma gadījumā tiek nozīmēta istuācijas izmeklēšana un psākumu piemērošana. Nepieciešamības gadījumā, Noteikumi paredz, tiks piemērots disciplinārs sods līdz pat un iekļaujot atlaišanu no darba. Noteikumi ir pieejami visiem korporatīvaja iekšējā tīklā. Kompānija ir uzsākusi vadības attīstības programmu un tās ietvaros notiek kuģa komandas vadītāju kvalifikācijas paaugstināšanas nodarbības, lai nodrošinātu, ka viņi ir informēti par visām pēdējām izmaiņām un skaidri saprot kompānijas vērtības.

Kompānija arī noorganizējusi “Atbilstības palīdzības līniju”, kur katrs darbinieks var piezvanīt un, nenosaucot savu vārdu, paziņot par pārkāpumu. Palīdzības līnija tiek plaši reklamēta tā, lai katra darba vietā būtu zināms, kā var paziņot par aizvainojošu vai pazemojošu uzvedību, ka arī tas, ka katra situācija tiks izskatīta saskaņā ar kompānijas Noteikumiem.



### Starptautiskā degvielas transporta kompānija

Šī kompānija ir izstrādājusi iekšējos Noteikumus, kuros ir izklāstīti pamata noteikumi, kas jāzina visiem kompānijas darbiniekiem; šo noteikumu neievērošana tiek kvalificēta kā nepiemērota uzvedība, kas tiek sodīta ar administratīvu sodu un pat atlaišanu no darba. Noteikumos ir iekļauta kompāniju grupas izpilddirektora uzruna, kurā viņš uzsver noteikumu svarīgumu. Viņš arī paskaidro, kāpēc ir svarīgi ievērot kompānijas vērtības savā uzvedībā un kādā veidā šīs vērtības var palīdzēt lēmumu pieņemšanas procesos. Noteikumi satur arī vdlīnijas cienīgas un atmosfēras izveidošanai darba vietā, kā arī minēts izsmeļošs pamatnoteikumu saraksts, kas palīdz saprast kāda uzvedina ir jāizslēdz no visiem darba ikdienas aspektiem. Darbiniekiem Noteikumi ir pieejami, izmantojot attiecīgo saiti personāldaļas tīmekļa vietnē, kā arī kompānija nodrošina ziņojuma konfidencialitāti jebkuram darbiniekam, kas cietis no personības aīkaršanas vai kļuvis par liecinieku jebkādas aizvainojošas vai pazemojošas uzvedības izspausmei darba vietā. Kompānija īsteno nulles tolerance politiku attiecībā uz pretpasākumiem, jo uskata, ka tas sakrīt ar kompānijas nostāju par to, ka izteikšanās ir laba lieta. Jebkura veida pretpasākumi tiek uzskatīti par nevēlamu uzvedību, kura, ja ir pierādīta, var tik sodīta ar disciplinārsodu.

Bez tam, kompānija atzīts, ka vadītājiem un brigadieriem ir papildu atbildība, un regulāri organizē seminārus un praktiskās nodarbības viņu kolektīva vadības iemaņu attīstībai, lai viņi spētu nepārtraukti sekot Noteikumu ievērošanai visos organizācijas līmeņos.

### Piekrastes prāmju kompānijas

Šajā organizācijā pastāv pamatvērtības, uz kurām tiek bazēta jebkura darbinieka uzvedība darba laikā. Ir izstrādātas politikas un procedūras, kas nodrošina, ka darbinieks ziņo par aizvainojošas vai pazemojošas uzvedības gadījumu, sītūācija tiek izmeklēta ātri un taisnīgi. Ieviesta politika, kas ietver sevī skaidras sūdžības izskatīšanas un disciplinārsoda piemērošanas procedūras, ka arī nodrošina zinotāja aizsardzību no viktimizācijas un personīgo datu izpaušanas. Jebkuras procedūras jebkurā posmā katram darbiniekam ir tiesības būt pārstāvētam un atbakstītam, lai nodrošinātu, ka viss process ir taisnīgs un objektīvs. Politika arī uzsver, ka jo āgrāk strīds ir atrisināts, jo lābāk būs gan pašiem darbiniekiem, gan uzņēmumam kopumā. Kompānija arī atbalsta strīdu atrisināšanu ar starpniecības palīdzību kā mēr konflikta sītūācija nav ievilkusies.

Lai atbalstītu korporatīvo vērtību īstenošanu praksē, kompānija regulāri organizē seminārus un nodarbības visam personālam, kuras notiek krastā un kurās tiek izklāstītas kompānijas vienādu iespēju politikas principi un uzstāts uz tā, ka šo principu ievērošana var pasaragāt no pazemojošas vai aizvainošanas attieksmes darba vietā.

## Ieteicamais informatīvā materiāla teksts

### Jūrnieku tiesības un pienākumi

Neviens strādājošais nedrīkst tikt aizvainots vai pazemots savā darbavietā. Visiem strādājošajiem ir pienākums gādāt, lai viņu darba vietās netiktu pieļauta aizvainojoša vai pazemojoša rīcība, un kompānija tam pievērš ļoti lielu uzmanību.

### Vai jūs aizvainojat vai pazemojat kolēģus?

Par aizvainojošu uzskatāma jebkāda rīcība, kas nostāda neveiklā stāvoklī otru cilvēku un liek tam justies pazemotam un apdraudētam vai izjust diskomfortu.

Par pazemojošu uzskatāma jebkāda negatīva vai naidīga attieksme, kas otram cilvēkam liek justies apdraudētam vai nedrošam.

Dažkārt jūs varat neapzināties, kā jūsu rīcību uztver citi strādājošie. Piemēram,

- vai jūs mēdzat apsvērt savas rīcības pareizību?
- vai jūs mēdzat pacelt balsi pret citiem strādājošajiem?
- vai jūs mēdzat izturēties sarkastiski vai augstprātīgi pret citiem strādājošajiem?
- vai jūs mēdzat kritizēt citus pārējo klātbūtnē?
- vai jūs mēdzat kritizēt par nebūtiskām kļūmēm un skopoties ar uzslavām par labi padarītu darbu?
- vai jūs mēdzat izvairīties no citiem strādājošajiem un izplatīt tenkas vai nepatiesas baumas?

Ja pieļaujat, ka jūsu uzvedība dažā ziņā varētu tikt uzskatīta par aizvainojošu vai pazemojošu, kompānija jums palīdzēs šīs attieksmes kļūmes labot. Tomēr jums vajadzētu savlaicīgi vērsties pie jūsu tiešās vadības un lūgt palīdzību - negaidiet, kad par jums tiks iesniegta sūdzība!

## Vai jums ir nācies izjust aizvainojošu vai pazemojošu attieksmi darbavietā?

Visas sūdzības par aizvainojošu un pazemojošu rīcību kompānija izvērtē nopietni un konfidenciali.

Kompānijas personāla nodaļas vadītājs un kuģu personāla vadītāji ir apmācīti darbam ar sūdzībām par aizvainojošu un pazemojošu rīcību. Jūs varat vērsties pie viņiem, lai ziņotu par jebkādiem incidentiem, ko nācies piedzīvot. Ja jums nešķiet ērti iesniegt sūdzību per soniski, varat palūgt, lai jūsu vārdā to iesniedz draugs vai kolēģis.

Par sūdzības iesniegšanu jums nedraud nekādas sankcijas no kompānijas puses, ja vien sūdzība nav bijusi negodprātīga vai ļaunprātīga safabricēta.

Atcerieties, ka, izvērtējot jeb kādas darbības, svarīga ir tieši cietušās puses sniegtā noti kušā interpretācija. Ja uzskatāt, ka JUMS nācies ciest no aizvainojošas vai pazemojošas attieksmes, kompānija nekavēsies rīkoties.

Kompānijas nosaukums:

Kontaktpersona uz kuģa:

Kontaktpersona krastā:

## Tīmekļa saites uz apmācības materiāliem projekta partneru tīmekļa vietnēs

- 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)**