



# VADLĪNIJAS PAR AIZVAINOJOŠAS UN PAZEMOJOŠAS UZVEDĪBAS IZSKAUŠANU UZ KUĢA



International  
Chamber of Shipping  
Shaping the Future of Shipping



International Transport  
Workers' Federation

# VADLĪNIJAS PAR AIZVAINOJOŠAS UN PAZEMOJOŠAS UZVEDĪBAS IZSKAUŠANU UZ KUĢA

## SATURA RĀDĪTĀJS

<b>Priekšvārds</b>	<b>4</b>
<b>Ievads</b>	<b>5</b>
<b>Vadlīniju mērķis</b>	<b>6</b>
<b>Kāda rīcība uzskatāma par aizvainojošu?</b>	<b>7</b>
<b>Kāda rīcība uzskatāma par pazemojošu?</b>	<b>8</b>
<b>Uzņēmuma politika aizvainojošas vai pazemojošas uzvedības izskaušanā</b>	<b>9</b>
- Jūrnieku organizāciju apņemšanās	9
<b>Aizvainojošas un pazemojošas uzvedības incidentu identificēšana un ziņošana par tiem</b>	<b>10</b>
- Ziņojumi	10
- No kuģa īpašnieka saņemtas sūdzības izskatīšanas procedūra	10
- Sūdzību par aizvainojošu un pazemojošu uzvedību izskatīšanas procedūra	10
- Kā reaģēt uz sūdzībām par aizvainojošu vai pazemojošu uzvedību	11
- Neformālā procedūra	11
- Formālā procedūra	11
- Konfidencialitāte	11
- Sūdzību izskatīšana	11
- Strīdu risināšana un lēmumi	11
<b>Pasākumi aizvainojošas un pazemojošas rīcības izskaušanai</b>	<b>12</b>
<b>Saziņa un informētība</b>	<b>13</b>
- Informētības veicināšanas aktivitātes	13
<b>Pielikumi</b>	
1. Uzņēmuma politikas attiecībā uz aizvainojošu vai pazemojošu uzvedību paraugs	14
2. Ieteicamais teksts bukletam jūrniekiem	14
<b>Pateicības</b>	<b>15</b>
<b>Papildu resursi</b>	<b>15</b>

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

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

Šis ir [ICS un ITF oriģinālā, noteicošā Vadlīniju par aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušanu uz kuģa](#) angļu valodas teksta tulkojums. Šis tulkojums var piešķirt tekstam neparedzētas nozīmes. Ja rodas kādi jautājumi par tulkotajā versijā ietvertās informācijas precizitāti, lūdzu, skatiet angļu valodas versiju. Jebkādas neatbilstības vai atšķirības oriģinālā teksta tulkojumā nav saistošas.

Šis tulkojums ir veikts Eiropas Kopienas Kuģu Īpašnieku asociācijas un Eiropas Transporta darbinieku federācijas projekta "Veicināt pievilcīgu, gudru un ilgtspējīgu darba vidi kuģniecības jomā" (WESS), ko līdzfinansē Eiropas Savienība, ietvaros.



# PRIEKŠVārds

## GUY RYDER

### INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (STARPTAUTISKĀS DARBA ORGANIZĀCIJAS (SDO)) ĢENERĀLDIREKTORS

Saskaņā ar 2006. gada Konvenciju par darbu jūrniecībā katrai dalībvalstij jāpārliecinās, ka tās normatīvo aktu noteikumos ir ievērotas pamattiesības attiecībā uz diskriminācijas novēršanu nodarbinātības un profesionālās darbības jomā.

Aizvainojošai un pazemojošai uzvedībai uz kuģiem var būt nopietnas sekas saistībā ar jūrnieku fizisko un emocionālo veselību, tas var pazemināt motivāciju un paaugstināt slimošanu, kā arī tā var traucēt vienotam un efektīvam komandas darbam. Tāpat tā var negatīvi ietekmēt uzņēmumus, izraisot darba apstākļu pasliktināšanos un potenciālas organizatoriskas, ekonomiskas un juridiskas sekas.

Pēdējos gados pieaug informētība par šo problēmu darbavietās jūrniecībā, un tagad tai ir pievērsta visu SDO dalībvalstu uzmanība.

Tā kā kuģis jūrniekam bieži vien kļūst par mājām uz vairākiem mēnešiem, aizvainojoša un pazemojoša uzvedība var radīt bažas, ņemot vērā dzīvi uz kuģa un darba vidi, izolētību, kuģa kajīšu lielumu un tuvumu un nepieciešamību palikt darba vietā atpūtas periodos.

Šīs vadlīnijas ir sagatavojušas kuģu īpašnieku un jūrnieku organizācijas, kas sadarbojas, lai izskaustu aizvainojošu un pazemojošu uzvedību un uzlabotu darba vidi uz kuģiem visā pasaulē.

Tāpēc es aicinu plaši izplatīt šīs vadlīnijas.



# IEVADS

Visiem jūrniekiem ir tiesības uz darba vidi, kurā nenākas ciest no aizvainojošas vai pazemojošas uzvedības. Diemžēl ir daudz jūrnieku, kuriem uz kuģiem ir bijis jācieš no aizvainojošas vai pazemojošas uzvedības. Tālāk uzskaitīti pušu pienākumi.

- Kuģošanas uzņēmumiem jānodrošina, lai uz kuģiem tiktu izskaustas jebkādas jūrniekus aizvainojošas vai pazemojošas uzvedības izpausmes.
- Jūrnieku organizācijām un jūrniekiem jānodrošina, lai netiktu pieļauta aizvainojoša vai pazemojoša uzvedība.

Kuģošanas uzņēmumi un jūrnieku organizācijas ir apņēmušās izstrādāt materiālus, ar kuru palīdzību pievērst uzmanību problēmām un iezīmēt iespējamās darbības to risināšanai.

International Chamber of Shipping (Starptautiskā Kuģniecības palāta) (ICS) un International Transport Workers' Federation (Starptautiskā Transporta darbinieku federācija) (ITF) uzskata aizvainojošu un pazemojošu uzvedību par nepieņemamu un ir kopīgi izstrādājušas tālāk aprakstītās vadlīnijas kuģošanas uzņēmumiem, jūrnieku organizācijām un citām pusēm, tostarp apmācības nodrošinātājiem, par to, kā tie var izskaust aizvainojošu un pazemojošu uzvedību. Ja kāds no jūrniekiem sūdzas par to, ka ir kļuvis par aizvainojošu un/ vai pazemojošu uzvedības upuri, šādas sūdzības jāautver nopietni un jāizmeklē.

Aizvainojoša un pazemojoša uzvedība ir nevēlama un atstāj graujošu ietekmi, kas var ietvert:

- spriedzi;
- motivācijas trūkumu;
- samazinātu darba ražīgumu;
- darba kavējumus;
- strādājošo mainību.

Par aizvainojošu uzskatāma jebkāda neiederīga un nevēlama apzināta vai neapzināta attieksme, kas nostāda neveiklā stāvoklī cilvēku, pret kuru tā vērsta, liek justies pazemotam, rada apmulsumu vai sagādā diskomfortu.

Pazemošana ir īpaša aizvainojošas un agresīvas attieksmes forma, kam raksturīga naidīga vai atriebīga izturēšanās, kas pazemotajai personai liek justies apdraudēti un nedroši.

Dažos gadījumos aizvainojoša un pazemojoša rīcība mēdz būt apzināta. Tomēr ir arī darbības, kuras var kvalificēt kā aizvainojošas vai pazemojošas, taču kuras tiek pieļautas neapzināti, nevis ar apzinātu jaunprātīgu nolūku. Tāpēc par ļoti būtisku ieguldījumu aizvainojošas un pazemojošas izturēšanās izskausnā uzskatāma tāda vadības stila ieviešana un veicināšana, kam nav raksturīgas agresīvas metodes un iebaidīšana.

Aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskausnā ir nopietna tiesiska un ekonomiska motivācija arī no uzņēmumu skatpunkta.

- Par labu nodarbinātības praksi uzskatāma tādas darba vides radīšana, kurā jūrniekiem nenākas saskarties ar aizvainojošu un pazemojošu attieksmi.
- Jūrnieki, kam nākas izjust aizvainojošu un pazemojošu attieksmi, var justies mazāk motivēti un viņi, iespējams, biežāk izjutīs spriedzi, kas palielinās neierašanās darbā gadījumu skaitu.
- Šie cilvēki arī varētu būt ieinteresēti mainīt darbavietu, tāpēc uzņēmumam pieaug personāla atlases izdevumi.
- Dažiem nodarbinātajiem, kas cietuši no aizvainojošas attieksmes, ir izdevies pierādīt diskriminācijas faktu.



# VADLĪNIJU MĒRĶIS

## KUĢOŠANAS UZŅĒMUMIEM

Šo vadlīniju mērķis ir palīdzēt uzņēmumiem:

- izstrādāt politikas nostādnes un plānus aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušanā uz kuģiem;
- iesaistīt šajā procesā jūrniekus un/vai jūrnieku organizācijas.

Uzņēmumu politikai, ja tas ir piemērojams un, ņemot vērā valsts tiesību sistēmas, aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušanā jābūt atrunātai darba koplīgumos.

## JŪRNIEMIEM

Šo vadlīniju mērķis ir palīdzēt jūrniekiem:

- atpazīt aizvainojošas un pazemojošas uzvedības gadījumus;
- identificēt incidentus ar efektīvu darba strīdu izskatīšanas procedūru palīdzību;
- iejaukties situācijās, kad viņi redz aizvainojošu un pazemojošu attieksmi pret citiem jūrniekiem darbavietā, lai nepieciešamības gadījumā viņiem palīdzētu;
- izvairīties no aizvainojošas vai pazemojošas attieksmes pret citiem;
- ziņot par redzēto vai piedzīvoto aizvainojošu un pazemojošu attieksmi;
- pielietot un ievērot uzņēmuma politikas nostādnes;
- izmantot uzņēmuma procedūras aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušanai;
- nepieciešamības gadījumā meklēt palīdzību un atbalstu jūrnieku organizācijās un citās organizācijās, kas rūpējas par strādājošo labklājības aizsardzību;
- novērtēt ieguvumus, ko nodrošina darbavietā, kurā netiek piedzīvota aizvainojoša un pazemojoša uzvedība.

# KĀDA RĪCĪBA UZSKATĀMA PAR AIZVAINOJOŠU?

Aizvainojoša uzvedība ir diskriminācijas forma, kuras mērķis vai sekas ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana.

## AIZVAINOJOŠAS UZVEDĪBAS PIEMĒRI

Tālāk sniegti iespējami aizvainojošas uzvedības piemēri.

- Aizskarošu vai nepiedienīgu materiālu demonstrēšana vai izplatīšana.
- Netieši mājieni, izsmiekls, nepieklājīgi vai ar personas dzimumu, rasi un seksuālo orientāciju saistīti jokī un piezīmes.
- Aizvainojoši izteikumi par personām ar invaliditāti vai pret šādām personām vērsti izsmiekls.
- Netaktiski, aizskaroši komentāri par personas fizisko izskatu vai rakstura īpašībām.
- Nevēlama uzmanības izrādīšana, tostarp uzmācīga novērošana, izsekošana, traucēšana, pārlieku familiāra izturēšanās, kā arī nevēlama mutiski pausta uzmanība vai fizisks kontakts.
- Nevēlami, seksuāli piedauzīgi, draudīgi vai aizskaroši tālruņa zvani, īsziņas, e-pasta ziņojumi, komentāri sociālajos plašsaziņas līdzekļos, faksa sūtījumi vai vēstules.
- Nevēlama, aizskaroša vai uzmācīga iztaujāšana par personas vecumu, civilstāvokli, personisko dzīvi, seksuālajām interesēm vai orientāciju vai līdzīgi jautājumi par personas rasi vai etnisko izcelsmi, tostarp kultūru vai reliģiju.
- Nevēlami seksuāli piedāvājumi vai atkārtoti uzaicinājumi uz randiņiem, draudi.
- Izteikumi par to, ka seksuāla rakstura kontakti varētu sekmēt personas karjeru, savukārt šādu kontaktu atteikums – kavēt karjeras izaugsmi.
- Nepiedienīgi skatieni, rupji žesti, pieskārieni, satvērieni, uzsitieni vai cits nevēlams ķermenisks kontakts, piemēram, berzēšanās gar citiem.
- Ļaunprātīgu tenku izplatīšana vai aizvainošana (it sevišķi, ja tas skar vecumu, rasi, civilstāvokli, grūtniecību vai bērna kopšanu, dzimumu, invaliditāti, seksuālo orientāciju, reliģiju, ticību un dzimuma maiņu).





# KĀDA RĪCĪBA UZSKATĀMA PAR PAZEMOJOŠU?

Pazemošana ir aizvainojošas un agresīvas attieksmes forma, kam raksturīga naidīga vai atriebīga izturēšanās, kas pazemotajai personai liek justies apdraudēti un nedroši. Tās rezultātā rodas tāda darba vide, kurā personu grupa vai persona var kļūt apdraudēta vai iebaidīta citas personu grupas vai personas nelabvēlīgās vai naidīgās attieksmes dēļ.

Pazemojoša attieksme var būt saistīta ar varas vai amata pilnvaru ļaunprātīgu izmantošanu un bieži ir ilgstoša un neprognozējama. Pazemojošas uzvedības iemesls var būt atriebības motīvi, tā var būt cietsirdīga vai veikta ar ļaunprātīgu nodomu. Tomēr šāda attieksme var rasties arī, personai neapzinoties savas rīcības ietekmi uz citiem cilvēkiem, un tai var nebūt nolūka pazemot.

## PAZEMOJOŠAS UZVEDĪBAS PIEMĒRI

Tālāk sniegti iespējami pazemojošas uzvedības piemēri.

- Publiski vai privāti pausti mutiski vai fiziski draudi vai apvainojumi, tostarp uzkliezieni vai necenzēti izteikumi, kas vērsti uz kolēģiem, noniecinoši vai stereotipiski apgalvojumi vai piezīmes.
- Personiski apvainojumi.
- Citu cilvēku vai to spēju noniecināšana vai izsmiešana, tiklab privāti, kā publiski.
- Piepešs aizkaitinājums vai negatīvas emocijas, kas vērstas pret cilvēku vai cilvēku grupu, arasti sadzīvisku iemeslu dēļ.
- Citu cilvēku pakļaušana nevajadzīgi stingrai vai despotiskai kontrolei, katra to soļa izsekošana vai pārmērīgi kritiska attieksme nebūtiskos jautājumos.
- Pastāvīga vai nepamatota kritika.
- Nepamatotas prasības apkalpei vai kolēģiem.
- Nepamatoti uzdoti pazemojoši darbuzdevumi, kas neietilpst strādājošā amatpienākumos, vai amatpienākumu apjoma nepamatota samazināšana.
- Kādas personas ignorēšana vai neiesaistīšana sabiedriskajos un apkalpes pasākumos, apspriedēs un kolektīvā lēmumu pieņemšanā un plānošanā.
- Draudu izteikšana vai neatbilstoši komentāri par karjeras izredzēm, neobjektīvi ziņojumi par darba drošību un darba kvalitāti.
- Ļaunprātīgu tenku izplatīšana vai aizvainošana (it sevišķi, ja tas skar vecumu, rasi, civilstāvokli, grūtniecību vai bērna kopšanu, dzimumu, invaliditāti, seksuālo orientāciju, reliģiju, ticību un dzimuma maiņu).

- Izvairīšanās no šķietami atšķirīgiem kolēģiem darbā un viņu tuvināšanās mēģinājumu ignorēšana.
- Kiberterorizēšana, tostarp nepiedienīga.
  - Piedauzīgi vai nevēlami komentāri.
  - Attēli vai draudīgi, aizvainojoši e-pasta ziņojumu teksti.
  - Publikācijas sociālajos tīklos.
  - Īsziņas.
- Reizēm ir situācijas, kad tiek meklēti iegansti, lai vai raksturotu vai atsauktos uz uzvedību vai situācijām starp cilvēkiem darbā, kas var ietvert pazemojošas darbības.
  - Stingrs vai ļoti prasīgs vadības stils.
  - Darba attiecības, kas tiek raksturotas kā “personību sadursme”.
  - Kolēģu raksturojumi, kas ietver izteikumus “pārjūtīgs” vai “nesaprot jokus”.
  - Kolēģiem tiek piedēvētas “attieksmes problēmas”.
  - Vadītājs, kuram ir zema iecietība pret nebūtiskām kļūdām, kas nav saistītas ar drošību un ir pieļautas neapzināti.
  - Kolēģa, kurš darbā pieļāvis nelielu kļūdu, izsmiešana.

# UZŅĒMUMA POLITIKA AIZVAINOJOŠAS VAI PAZEMOJOŠAS UZVEDĪBAS IZSKAUŠANĀ

Uzņēmumiem jānodrošina, ka tiem ir viennozīmīgs rakstisks politikas paziņojums par aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušanu. Šādas politikas piemērs ir atrodams 1. pielikumā.

Paziņojumā par politiku:

- jāietver izpilddirektora vai līdzvērtīgas uzņēmuma amatpersonas vēstījums;
- jāizklāsta uzņēmuma apņemšanās izskaust aizvainojošu un pazemojošu uzvedību uz kuģiem un mērķis panākt darba vidi, kurā tiek ievērota visu jūrnieku cieņa un labklājība;
- jānosaka, kuram direktoram vai atbilstošam augstākās vadības loceklim ir vispārējs pienākums nodrošināt politikas ievērošanu;
- jāietver tādas uzvedības piemēri, kas būtu klasificējama kā aizvainojoša vai pazemojoša (skatīt 7. un 8. lappusi);
- jāietver kontaktinformācija, ko var izmantot jūrnieki, lai ziņotu par incidentiem.

Uzņēmums var vēlēties apspriest politiku ar strādājošo pārstāvjiem un/vai ar jūrnieku organizācijām, lai gūtu atbalstu un akceptu tās īstenošanai.

Kad vienošanās par politiku panākta, uzņēmumam jāgādā, lai visi jūrnieki un krastā nodarbinātie par to būtu informēti un to izprastu. Nodarbinātajiem jāsaņem uzņēmuma politikas dokumenta eksemplāri, un līdzīgam dokumentam jābūt pārskatāmi izvietotam arī uzņēmuma kuģu un krasta biroju informācijas standos.

## JŪRNIĒKU ORGANIZĀCIJU APŅĒMŠANĀS

Jūrnieku organizācijām jānodrošina, ka tiem ir skaidri uzrakstīts politikas paziņojums par aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušanu. To pienākumi.

- Jāatgādina jūrniekiem, ka kuģis ir viņu kolēģu — kuģa apkalpes locekļu — mājas uz ilgu laiku, tāpēc ir ļoti svarīgi, lai visi cienītu cits citu, atzītu dažādu kultūru atšķirības un uzvedību un pieņemtu dažādību uz kuģa. Tas var nozīmēt mācīšanos mainīt uzvedību, lai nepieļautu netīšu kolēģu sarūgtināšanu.
- Jāatgādina jūrniekiem par viņu pienākumiem pret kolēģiem — kuģa apkalpes locekļiem — situācijās, kad viņi redz aizvainojošu vai pazemojošu uzvedību

Jūrnieku organizācijām arī jāatbalsta un jāveicina uzņēmuma politikas nostādņu un tajā ietvertu procedūru ievērošana, tādējādi dodot ieguldījumu aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušanā uz kuģiem.

Politikai jāietver paziņojums par kiberterorizēšanu. Tālāk sniegts šāda paziņojuma piemērs:

“Kiberterorizēšana ir modernu komunikācijas tehnoloģiju izmantošana cilvēka pazemošanai, mulsināšanai, aizskaršanai vai draudiem, mēģinot gūt virsroku vai kontroli pār viņu. Uzņēmuma elektronisko ierīču izmantošana šādiem nolūkiem tiks uzskatīta par nopietnu uzņēmuma uzvedības kodeksa pārkāpumu, par kuru ir paredzēts disciplinārs sods”.

Uzņēmums var apsvērt arī iespēju rīkot darbseminārus un/vai seminārus, lai nodrošinātu politikas veiksmīgu ieviešanu un izpratni par to.

Uzņēmumam jāpaziņo visam personālam par uzņēmuma politiku, gaidītās uzvedības standartu un atbalstu, ko tas sniegs saviem darbiniekiem, lai visas personas pilnībā pārzinātu savus pienākumus attiecībā pret citām personām.

- Jāizklāsta veidi, kā mudināt aizvainojošas un pazemojošas uzvedības lieciniekus ziņot par šādiem gadījumiem uz kuģa, vadītājam krastā vai attiecīgajam augstākās vadības loceklim krastā, kura vispārējs pienākums ir nodrošināt politikas ievērošanu.

Tāpat jūrnieku organizācijām jāizstrādā informatīvie materiāli par to, kā rīkoties kiberterorizēšanas gadījumos.

# AIZVAINOJOŠAS UN PAZEMOJOŠAS UZVEDĪBAS INCIDENTU IDENTIFICĒŠANA UN ZIŅOŠANA PAR TIEM

## ZIŅOJUMI

Lai risinātu ar aizvainojošu un pazemojošu uzvedību saistītās problēmas, ir svarīgi, lai uzņēmumi aktīvi mudinātu to žurniekus nekavējoties informēt par incidentiem.

Lai risinātu ar aizvainojošu un pazemojošu uzvedību saistītās problēmas uz kuģiem, žurniekiem jāziņo par incidentiem, tostarp tiem, kas ietekmē citus.

Personas, kuras uz kuģiem piedzīvo aizvainojošu un pazemojošu attieksmi, var izturēt līdz reisa beigām un lūgt nākamajā reisā pārceļot viņas uz citu kuģi, nevis ziņo par diskrimināciju.

## SŪDZĪBU IZSKATĪŠANAS PROCEDŪRAS

Uzņēmumiem jābūt izstrādātām taisnīgām tūlītējas žurnieku sūdzību izskatīšanas procedūrām. Parasti sūdzības par aizvainojošu un pazemojošu uzvedību var izskatīt, izmantojot sūdzību izskatīšanas un disciplinārajām procedūras. Šīm procedūrām:

- jānodrošina konfidencialitāte;
- jānodrošina drošības pasākumi pret sūdzības iesniedzēja viktimizāciju;
- jānodrošina drošības pasākumi gan personai, kura iesniegusi sūdzību, gan iespējamam pārkāpuma izdarītājam, lai viņus varētu pavadīt kolēģis vai žurnieka pārstāvis pēc viņu izvēles;
- jānodrošina, ka sūdzības izskatīšanas laikā tiek ievērota vienlīdzīga cieņa un taisnīga izturēšanās pret abām pusēm.

Ir svarīgi, lai žurnieki zinātu, ka sūdzības sakarā ar aizvainojošu vai pazemojošu uzvedību vai no personāla saņemtā informācija saistībā ar šādām sūdzībām tiks izskatītas taisnīgi, konfidenciali, ar iejūtību un bez kavēšanās. Žurnieki var nevēlēties turpināt sūdzību izskatīšanas procedūru, ja jutīs, ka:

- pret viņiem var izturēties bez iejūtības;
- viņiem nāksies ciest agresiju no personas, par kuras uzvedību viņi iesniedza sūdzību.

## SŪDZĪBU PAR AIZVAINOJOŠU UN PAZEMOJOŠU UZVEDĪBU IZSKATĪŠANAS PROCEDŪRA

Uzņēmumiem jābūt ieviestām procedūrām, kas ļauj ziņot un izskatīt sūdzības par aizvainojošu un pazemojošu uzvedību un kas ir ieguvušas visu žurnieku uzticību. Tās būs efektīvas vienīgi tad, ja žurniekiem būs vēlme iejaukties, kad tas ir nepieciešams, lai atbalstītu kolēģus, kuri cieš no diskriminācijas. Uzņēmumi var apsvērt nepieciešamību nošķirt šo procedūru no vispārējās uzņēmuma sūdzību izskatīšanas procedūras. Tai jāatbilst uzņēmuma sūdzību izskatīšanas procedūrām.

Uzņēmumam jāieceļ atbildīgā persona vai personas, pie kurām vispirms var vērsties katrs žurnieks, lai iesniegtu sūdzību. Šī persona var būt kuģa apkalpes loceklis, uzņēmuma darbinieks, kas strādā krastā, vai persona, kuru uzņēmums ir pilnvarojis darboties tā vārdā.

Ja atbildīgā persona ir uzņēmuma darbinieks, tam jābūt pilnvarām izskatīt sūdzības vai pārsūtīt tās augstāka līmeņa vadībai. Tāpat kā formālajā procedūrā, uzņēmumam jānodrošina aizvainojošas vai pazemojošas attieksmes upurim iespēja pēc viņa izvēles atrisināt sūdzību neformālā ceļā. Piemēram, upuris var citas uzņēmuma personas, kura apmācīta risināt sūdzības, klātbūtnē izklāstīt iespējamā pārkāpuma izdarītāja rīcības ietekmi. Pēc tam iespējamajam pārkāpuma izdarītājam var piedāvāt iespēju atvainoties par nodarījumu un paust apņēmību laboties. Nekādā gadījumā nedrīkst likt upurim astapties ar iespējamo pārkāpuma izdarītāju, ja viņš to nevēlas.

Uzņēmums var izvēlēties:

- apsvērt iespēju nozīmēt neatkarīgu krastā esošu trešo personu, pie kuras var vērsties aizvainojošas vai pazemojošas uzvedības upuri; vai
- informēt tās žurniekus par konfidencialiem palīdzības dienestiem, kuru darbību nodrošina žurnieku organizācijas.

Uz kuģiem ar lielu apkalpi varētu būt efektīvs modelis, kura ietvaros sūdzības uzklautu citi apkalpes locekļi.

Ja kuģa apkalpe ir mazāka, var būt ieteicams nozīmēt krastā esošu kontaktpersonu, kurai apkalpes locekļi varētu ziņot par incidentiem.

## KĀ REAĢĒT UZ SŪDZĪBĀM PAR AIZVAINOJOŠU VAI PAZEMOJOŠU UZVEDĪBU

Sūdzības jāizskata ātri un objektīvi, apzinoties, ka parasti žurnieki neapsūdz kādu, ja vien nejūtas nopietni cietuši. Jebkurai izmeklēšanai jābūt objektīvai un neatkarīgai.

Uzņēmumiem, kas izmeklē sūdzības par aizvainojošu un pazemojošu uzvedību, jāapsver apstākļi un pirms secinājumu izdarīšanas jāveic objektīva izmeklēšana. Žurniekiem jābūt iespējai tikt pavadītiem vai pārstāvētiem un nodrošinātiem ar drošības pasākumiem pret viktimizācijas iespēju par sūdzību iesniegšanu. “Viktimizācija” nozīmē jebkuru nevēlamu darbību, kas veikta pret jebkuru personu saistībā ar sūdzības, kas nav acīmredzami negodprātīga vai iesniegta ar ļaunprātīgu nolūku, iesniegšanu.

## NEFORMĀLĀ PROCEDŪRA

Ja žurnieks uzskata, ka ir cietis no aizvainojošas uzvedības, viņam jāpastāsta personai, kas tā rīkojusies, ka viņš uzskata šādu uzvedību par neatbilstošu, un jāpieprasa to pārtraukt. Reizēm cilvēki nesaprot, ka viņu uzvedība nav patīkama vai sāpina kādu. Žurnieki var izvēlēties konfidenciali paziņot par aizvainojošas uzvedības incidentu(-iem) personai, kas iecelta par pirmo kontaktpersonu uz kuģa vai krastā. Ieceltajai personai jāuzklausa sūdzība un jāsniedz atbalsts, ja upuris nevēlas uzsākt formālo procesu. Neformāla saruna bieži var palīdzēt radīt lielāku izpratni un vienošanos par nevēlamas uzvedības izbeigšanu.

## FORMĀLĀ PROCEDŪRA

Ja aizvainojoša un pazemojoša uzvedība turpinās vai upuris nespēj vai nevēlas konfrontāciju ar iespējamo pārkāpuma izdarītāju, par iespējamo incidentu jāziņo ieceltajai personai uz kuģa vai krastā. Uz attiecīgā kuģa jāorganizē sanāksme, kurā žurnieku var pavadīt cits viņa izvēlēts žurnieks un kurā upurim tiks lūgts iesniegt formālu sūdzību. Ja ir iesniegta sūdzība, jāveic izmeklēšana saskaņā ar uzņēmuma procedūrām, lai noteiktu, vai nepieciešama rīcība.

Ja izmeklēšanā tiek noskaidrots, ka sūdzība ir pamatota, var būt nepieciešams nošķirt izmeklēšanā iesaistītās puses. Ja praktiski iespējams, šādos gadījumos jādara viss iespējamais, lai pārceļtu iespējamo pārkāpuma izdarītāju, nevis cietušo žurnieku, ja vien cietušais žurnieks nav izteicis vēlmi pārceļties uz citu kuģi.

Ja tiek pieņemts lēmums par disciplinārlietas izskatīšanu, personai, kuras rīcība tiek izmeklēta, jābūt iespējai tikt pārstāvētai.

Uzņēmumi var izstrādāt procedūras kopā ar attiecīgo(-ajām) žurnieku organizāciju(-ām).

## KONFIDENCIALITĀTE

Uzņēmumiem:

- jāizmeklē katra sūdzība apstākļiem atbilstošā veidā un saskaņā ar uzņēmuma politiku un procedūrām;
- jānodrošina, ka žurnieks, kurš iesniedzis sūdzību, necieš no negatīvas ietekmes;
- jāiekļauj žurnieka tiesības tikt pavadītam vai pārstāvētam sūdzību izskatīšanas procedūras laikā, kā arī drošības pasākumi pret žurnieka viktimizācijas iespēju par sūdzību iesniegšanu.

Ja iespējams, sūdzība par seksuālo uzmākšanos jāizmeklē personai, kuras dzimums sakrīt ar sūdzību iesniegušās personas dzimumu.

## SŪDZĪBU IZSKATĪŠANA

Procedūrām jānodrošina, ka sūdzību un saistībā ar tām ierosinātu disciplinārlietu izskatīšana notiek konfidenciali. Uzņēmumiem jāinformē iesaistītās puses par to, ka tām ir tiesības pieaicināt izskatīšanā atbilstošu personu, kura konfidenciali sniedz žurniekiem objektīvus padomus saistībā ar viņu sūdzībām un citādi palīdz viņiem ievērot sūdzību izskatīšanas procedūru.

Visās disciplinārajās un sūdzību izskatīšanas procedūrās jāievēro taisnīgas attieksmes principi. Atbildētājam jābūt tiesībām atbildēt uz jebkuru sūdzību un izklāstīt savu notikušā versiju un apstākļus. Gan sūdzības iesniedzējam, gan atbildētājam jābūt iespējai izsaukt lieciniekus. Tāpat uzņēmumam rakstiski jāreģistrē pieņemtie lēmumi.

## STRĪDU RISINĀŠANA UN LĒMUMI

Ja, risinot sūdzību, tajā apgalvotais izmeklēšanā apstiprinās, uzņēmumam un žurnieku organizācijai, veicot korigējošus pasākumus un nodrošinot nepieciešamo atbalstu upurim, jānodrošina atbilstoši pasākumi pret personu, kura uzvedusies aizvainojoši. Lietas par aizvainojošu un pazemojošu rīcību izskatīšanas laikā būtu nepiemēroti reaģēt, vienkārši pārceļot upuri citā darbā vai uz citu kuģi.



# PASĀKUMI AIZVAINOJOŠAS UN PAZEMOJOŠAS RĪCĪBAS IZSKAUŠANAI

Uzņēmumu administratīvajos noteikumos var būt identificētas noteiktas darbības, kas varētu veidot aizvainojošu un/vai pazemojošu uzvedību, par kuru var piemērot disciplināro atbildību. Piemēri:

- fizisks uzbrukums, tostarp seksuāls uzbrukums;
- iebaidīšana;
- piespiešana;
- iejaukšanās citu darbinieku darbā;
- ar dzimumu atšķirībām saistīta uzvedība, kas aizskar sievietes un vīriešu cieņu darbā un ir nevēlama, nepamatota un/vai aizvainojoša upurim.

Iespējams, ka seksuālo uzmākšanos var uzskatīt par notikušu neatkarīgi no tā, vai tas bija iespējamā pārkāpuma izdarītāja nolūks, jo tas ir saistīts ar ietekmi, kādu tas atstāj uz attiecīgo personu.

Kuģošanas uzņēmumiem un jūrnieku organizācijām:

- jāatbalsta ikvienas personas tiesības uz taisnīgu un cienīgu attieksmi darbavietā;
- aktīvi jāveicina darba vide, kurā nav vietas aizvainojošai un pazemojošai uzvedībai;
- jānodrošina, ka visi jūrnieki pārzina savus pienākumus.

Uzņēmumam skaidri jāidentificē no jūrniekiem sagaidāmās uzvedības standarti. Jūrniekiem jāzina, pie kā viņi var vērsties, ja radušās ar darbu saistītas problēmas, un vadītājiem jābūt apmācītiem visu uzņēmuma politikas aspektu pielietošanā šajā sensitīvajā jomā.

Labs veids, kā informēt jūrniekus par uzņēmuma politiku, ir personāla rokasgrāmatas, kurās var pievērst pastiprinātu uzmanību aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušanai, pieejamā atbalsta saņemšanai un sekām jebkuram jūrniekam, ja tas tiek uzskatīts par uzņēmuma politikas pārkāpēju.

Arī jūrniekiem:

- jāatbalsta ikvienas personas tiesības uz taisnīgu un cienīgu attieksmi darbavietā;
- aktīvi jāuztur darba vide, kurā nav vietas aizvainojošai un pazemojošai uzvedībai;
- jāievēro atbilstošie uzvedības standarti;
- jāzina, pie kā viņi var vērsties ar darbu saistītas problēmas gadījumā;
- jānodrošina, ka kolēģi ir informēti par saviem pienākumiem saskaņā ar uzņēmuma politiku.



# SAZIŅA UN INFORMĒTĪBA

Politikas nostādnes jāizskaidro aizvainojošu un pazemojošu uzvedību uz kuģiem tikai tad, ja tās tiks atbalstītas ar pozitīvu rīcību, kas tās padarīs efektīvas. Tāpēc ir svarīga saziņa un informētība, lai nodrošinātu, ka jūrnieki:

- izprot uzņēmuma apņēmību novērst pazemojošu un aizvainojošu uzvedību;
- izprot savu atbildību un lomu šajā procesā;
- zina, kur var meklēt padomu un vadlīnijas;
- zina, kā var iesniegt sūdzību, un ir pārliecināti, ka sūdzība tiks pienācīgi izskatīta.

Uzņēmumi un jūrnieku organizācijas var palīdzēt nodrošināt efektīvu informēšanu par to apņemšanos izskaidrot aizvainojošu un pazemojošu uzvedību, piemēram, izmantojot:

- informēšanas programmas;
- instruktažas jūrniekiem;
- plakātus;
- paziņojumus uz personāla ziņojumu dēļiem;
- sadaļu personāla rokasgrāmatā;
- rokasgrāmatas vadībai;
- rokasgrāmatas jūrniekiem;
- konsultantus, kuri var izskaidrot jūrniekiem politiku un procedūras;
- rakstus personālam paredzētajos / arodbiedrību žurnālos;
- tematiskās informācijas pasniegšanu instruktažas sanāksmēs;
- iesācēju instruēšanu.

Visas politikas nostādnes un procedūras ir regulāri jāpārskata, un jānodrošina, ka tās joprojām ir spēkā.

## INFORMĒTĪBAS VEICINĀŠANAS AKTIVITĀTES

Uzņēmumi un jūrnieku organizācijas var izvēlēties:

- organizēt jūrnieku piedalīšanos izglītojošās programmās, kurās tiek izskaidrotas aizvainojošas un pazemojošas uzvedības nevēlamās sekas un izklāstīta uzņēmuma politika;
- izmantot programmas, lai izklāstītu uzņēmumā pieņemto incidentu ziņošanas procedūru izpildi;
- apsvērt iespēju nodrošināt literatūru, plakātus un video uzņēmuma politiku uzturēšanai un stiprināšanai; vai
- izstrādāt apmācības programmas, kas būtu pieejamas visiem jaunajiem un esošajiem darbiniekiem.



# PIELIKUMI

## 1. PIELIKUMS

### UZŅĒMUMA POLITIKAS ATTIECĪBĀ UZ AIZVAINOJOŠU VAI PAZEMOJOŠU UZVEDĪBU PARAGUS

Uzņēmums x nopietni uztvers un konfidenciāli izskatīs visas sūdzības par aizvainojošu un pazemojošu uzvedību.

Jūsu vadības līmeņa darbinieks uz kuģa un personāla vadītājs krastā ir apmācīti rīkoties sūdzību par aizvainojošu un pazemojošu uzvedību saņemšanas gadījumā. Jūs varat vērsties pie viena no viņiem vai abiem, lai ziņotu par jebkuru incidentu, kurā esat cietis.

Uzņēmums jebkuru sūdzību par kiberterorizēšanu uzskata par nopietnu problēmu.

Ja jūtaties neērti, personiski iesniedzot sūdzību, varat lūgt draugam vai kolēģim to izdarīt Jūsu vietā. Uzņēmums Jums nepiemēros soda sankcijas par sūdzības iesniegšanu, ja vien sūdzība nav negodprātīga vai iesniegta ar ļaunprātīgu nolūku.

Atcerieties, ka svarīgi ir tas, kā upuris uztver jebkuru rīcību. Ja JŪS domājat, ka esat cietis no aizvainojošas vai pazemojošas uzvedības, uzņēmums izmeklēs paziņoto problēmu.

Uzņēmuma nosaukums:

Kontaktpersonas:

## 2. PIELIKUMS

### IETEICAMĀIS TEKSTS BUKLETAM JŪRNIEKIEM

#### Jūrnieku saistības un pienākumi

Neviens jūrnieks uz kuģa nedrīkst tikt aizvainots vai pazemots. Visiem jūrniekiem ir pienākums gādāt, lai viņu darba vietā uz kuģa netiktu pieļauta aizvainojoša un pazemojoša uzvedība. Jūsu uzņēmums ļoti nopietni uztver aizvainojošu vai pazemojošu uzvedību.

#### Vai Jūs aizvainojat vai pazemojat citus jūrniekus?

Par aizvainojošu uzskatāma jebkāda rīcība, kas nostāda neveiklā stāvoklī cilvēku, pret kuru tā vērsta, liek justies pazemotam, rada apmulsumu vai sagādā diskomfortu.

Par pazemojošu uzskatāma jebkāda negatīva vai naidīga uzvedība, kas otram cilvēkam liek justies apdraudēti. Reizēm varat neapzināties, kā Jūsu rīcības ietekmē citus jūrniekus, un Jums var būt nepieciešams mainīt savu pieeju. Iespējamie piemēri:

- Vai Jūs uzskatāt, ka jums vienmēr ir taisnība tajā, kā darāt savu darbu?
- Vai Jūs paceļat balsi uz citiem?
- Vai Jūs izturaties sarkastiski vai augstprātīgi pret citiem?
- Vai Jūs kritizējat personas citu klātbūtnē?
- Vai Jūs kritizējat par nebūtiskām kļūdām un skopojaties ar uzslavām par labi padarītu darbu?
- Vai Jūs izvairāties no citiem un izplatāt tenkas vai ļaunprātīgas baumas?

Ja Jums rodas bažas par to, ka kādi Jūsu uzvedības aspekti varētu tikt uzskatīti par aizvainojošiem vai pazemojošiem, uzņēmums var palīdzēt atbrīvoties no šiem aspektiem. Tomēr Jums jāvēršas pie sava tiešā vadītāja un jālūdz palīdzība. Negaidiet, kamēr par Jums tiks iesniegta sūdzība!

# PATEICĪBAS

ICS un ITF vēlas pateikties par ieguldījumu, ko šo vadlīniju izstrādē ir devušas tālāk minētās organizācijas:

- European Community Shipowners' Associations (Eiropas Kopienas Kuģu Īpašnieku asociācijas)
- European Transport Workers' Federation (Eiropas Transporta darbinieku federācija)
- International Labour Organization (Starptautiskā Darba organizācija)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Apvienotās Karalistes Kuģniecības palāta)

# PAPILDU RESURSI

European Community Shipowners' Associations (Eiropas Kopienas Kuģu Īpašnieku asociācija), European Transport Workers' Federation (Eiropas Transporta darbinieku federācija) un uzņēmums Videotel ir izstrādājuši noderīgu materiālu komplektu, kas ietver arī video un darba burtnīcas, par aizvainojošas un pazemojošas uzvedības izskaušanu.

Šie resursi atrodami šeit:

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

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



Publikācijas laiks: 2016. gads.



**International  
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

**International Chamber of Shipping  
(Starptautiskā Kuģniecības palāta)**

Walsingham House  
35 Seething Lane  
London EC3N 4AH

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



**International Transport  
Workers' Federation**

**International Transport Workers' Federation  
(Starptautiskā Transporta darbinieku federācija)**

49-60 Borough Road  
London  
SE1 1DR

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