

**EI! KIUSAMISELE ...  
EI! AHISTAMISELE!**



Käesolevas videos nähtud kaadrid on vaid harivateel eesmärkidel.

Käesolev video ja sellega kaasas olev õppematerjal sisaldab tootmise hetkel saada olevaid parimaid tehnikaid ja tavasid. See on mõeldud ainult kommentaarina. Videotel ega ükski video valmimise, tõlkega, tarne või müügiga seotud firma, korporatsioon ega organisatsioon ei vastuta selles toodud informatsiooni eest.

# EI! KIUSAMISELE ... EI! AHISTAMISELE

(Teine väljaanne)

**Tootja: VIDEOTEL**

Euroopa Transporditöötajate Föderatsioon (ETF)  
ja  
Euroopa Ühenduse Reederite Ühingu (ECSA) tellimusel



Käesolevat projekti on toetanud Euroopa Komisjon



Produtsendid soovivad tänada

**Kaptenit, tüürimehi ja meeskondi laevadelt**  
***MV AURORA, MV EUROPEAN HIGHWAY, RFA SIR GALAHAD***

Nautilus International  
P&O Ferries Holdings Ltd  
Royal Fleet Auxiliary  
UK Chamber of Shipping

CLIA Europa  
The Danish Shipowners' Association  
The Estonian Seamen's Independent Union (EMSA)  
The Finnish Seamen's Union (FSU)  
National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT)  
Royal Association of Netherlands Shipowners  
The Seafarers' Union of Croatia (SUC)

**TEKSTI AUTOR:** Graham Buchan  
**STSEENARIST/LAVASTAJA:** Ron Tanner  
**PRODUTSENT:** Amanda Gross

# SISUKORD

---

<b>SISSEJUHATUS</b>	<b>5</b>
<b>TEATMIKU EESMÄRK JA SISU</b>	<b>6</b>
<b>MÄRKUSED ÖPPESESSIOONIDE LÄBIVIIJATELE</b>	<b>9</b>
<b>NÖUANDED 1: NEILE, KES TUNNEVAD, ET NEID KIUŠATAKSE VÕI AHISTATAKSE</b>	<b>16</b>
<b>NÖUANDED 2: NEILE, KES TEISI KIUŠAVAD VÕI AHISTAVAD</b>	<b>25</b>
<b>NÖUANDED 3: JUHTIVTÖÖTAJATELE</b>	<b>30</b>
<b>NÖUANDED 4: MUUTUS KULTUURIS</b>	<b>35</b>
<b>LISALUGEMIST</b>	<b>36</b>

## SISSEJUHATUS

---

Kiusamine ja ahistamine on merendusega seotud töökohtadel jätkuvalt probleemiks. Uuringud on näidanud, et paljud, kes kiusamise või ahistamise all kannatavad, ei anna sellest kellelegi teada. Arvatakse, et mitte keegi ei usu ega toeta neid, või kardetakse kättemaksu.

On oluline, et meremehed ja -naised teaksid, et nende ametiühing, kutseühing või laevafirma toetab neid. Neil kõigil on taolise käitumise suhtes selge seisukoht ja nulltolerants. Ohvrite aitamiseks ja nende konfidentsiaalsuse säilitamiseks on olemas protseduurid.

Naismeresõitjad on merenduses veel üsna haruldane nähtus, välja arvatud kruisilaevadel ja praamidil, vaatamata osade laevafirmade püüdlustele naisi värvata. Sageli on säilinud diskrimineerimine, seksuaalne ahistamine ja sügav skepsis nende tugevate külgede ja võimekuse kohta.

Kiusamine ja ahistamine või mis tahes muu diskrimineerimine on destrukttiivne käitumine, mis mõjutab kogu meeskonna efektiivsust.

Euroopa Liidu ja paljude riikide seadused kaitsevad inimestele omaseid üheksat põhitunnust. Antud omaduste põhjal diskrimineerimine on ebaseaduslik ja neile viidatakse kui kaitstud omadustele. Need on:

- Vanus
- Puue
- Rass
- Sugu
- Seksuaalne orientatsioon
- Abielu ja tsiviilpartnerlus
- Rasedus ja emadus
- Religioon ja usk
- Soovahetus

# TEATMIKU EESMÄRK JA SISU

---

## Eesmärk

Antud teatmikku tuleb kasutada koos videoga *Ei! kiusamisele, Ei! ahistamisele!* (Teine väljaanne) Mõlema eesmärk on rõhutada, et kiusamine ja ahistamine on vastuvõetamatud ja kahjulikud. Teatmik annab ka praktilist nõu, kuidas kiusamise ja ahistamise esinemist töökohal vähendada ja kuidas sellega toime tulla, kui seda esinema peaks. Käesoleva teatmikuga peaksid tutvuma kõik laevanduse erinevatel astmetel töötavad isikud.

## Sisu

### Märkused õppesessioonide läbiviijatele

Video *Ei! kiusamisele, Ei! ahistamisele (Teine väljaanne)* on mõeldud kasutamiseks lühikestel, kõigi meeskonnaliikmetega läbi viidavatel õppesessioonidel, et tõsta nende teadlikkust tegevuste kohta, mida saavad ette võtta kiusamise või ahistamise ohvrid ja kuidas ettevõtte kaebustele reageerib.

Käesolevas teatmikis on toodud juhendid, mis aitavad õppesessioone ette valmistada ja juhtida. Need kirjeldavad:

- **Eesmäärke.** Mida kõik osavõtjad koolitusest saavad.
- **Programmi.** 50-minutilise sessiooni üldkava.
- **Tundlikku suhtumist.** Soovitusi sessiooni läbi viijale, kuidas tulla toime esile kerkida võivate tundlike teemadega.
- **Ettevalmistust.** Kuidas sessioone ette valmistada.
- **Sessiooni märkmeid.** Detailsed juhendid, mida käsitleda ja kuidas. Nende hulka kuuluvad ka viited video kindlatele lõikudele, mis illustreerivad olulisemaid punkte.

## Nõuanded

Kõiki tuleb koolitada ahistamist ja kiusamist ära tundma, sest nii teavad inimesed, kuidas käituda, kui leiavad end ohvri rollist, ja oskavad ka ise oma käitumist jälgida, et vältida kiusaja või ahistaja olemist.

Õppesessioonidel võib olla inimesi, keda on kiusatud ja ahistatud ja kes seetõttu vajavad rohkem juhendamist selle kohta, mida nad saaksid ette võtta. Teised võivad vajada lisaabi, sest sessiooni käigus võivad nad olla jõudnud arusaamisele, et nende enda käitumist võib lugeda ahistamiseks või kiusamiseks.

## **1: Neile, kes tunnevad, et neid kiusatakse või ahistatakse**

### **Kas sind ahistatakse või kiusatakse?**

Mis on ahistamine ja kiusamine? Mida ohvrid tunnevad? Ulatuslik nimekiri käitumisest, mis on ahistav või kiusav.

### **Tagajärjed**

Ahistamise ja kiusamise negatiivsed mõjud üksikisikule, laevale ja firmale.

### **Sellisele käitumisele puudub õigustus**

Mõned tavapärased vabandused taolise vastuvõetamatu käitumise õigustamiseks ja vastuväited neile.

### **Kui sind ahistatakse või kiusatakse**

Nõuanded, kuidas reageerida, kuidas abi otsida ja kuidas sellest teada anda (protseduur on igas ettevõttes erinev).

### **Mis ei ole kiusamine või ahistamine**

Tuleb teha vahet korrale kutsumise ja kiusamise või ahistamise vahel.

## **2: Neile, kes võivad ise olla teiste kiusajaks või ahistajaks**

### **Kas sa ahistad või kiusad teisi?**

Kuigi leidub inimesi, kes on oma käitumisest liigagi teadlikud ja lausa naudivad seda, on ka neid, kes ei taipa, et nende tegevus on vastuvõetamatu.

### **Harjumusest vabanemine**

Nõuanded neile, kes teavad, et on teiste kiusajaks ja ahistajaks ja kes sooviksid, kuid ei oska oma käitumist lõpetada.

### **Kiusajad, olge hoiatatud!**

Karjääri võimaliku kahjustamise hoiatus neile, kes võivad tunda kiusatust teisi ahistada või kiusata.

## **3: Juhtivtöötajatele**

### **Võimalikud tagajärjed**

Kui kiusamisele ja ahistamisele ei panda piiri, võivad sellel olla väga tõsised tagajärjed. Lisaks ohvritest meeskonnaliikmetele põhjustatud kannatustele, langeb kindlasti ka meeskonna töö kvaliteet, tekkida võivad kulukad kohtuvaidlused ja neist omakorda halb meediakajastus laevale, meeskonnale ja ettevõttele. Ka töötajate

kaotamine teistele ettevõtetele või tööstusharudele on kulukas, samuti nende asendajate värbamine ja väljaõpetamine.

### **Õige sisekliima tagamine**

Nõuanded kaptenitele ja juhtivtöötajatele, kes soovivad vähendada ahistamise ja kiusamise tekkimise tõenäosust oma laeval.

### **Kaebuste käsitlemine**

Kuidas käituda, kui keegi teatab sulle ahistamise või kiusamise juhtumist.

## **4: Muutus kultuuris**

Mõned märkused muutuste kohta: kuidas suhtumine kõikvõimalikesse probleemidesse aja jooksul paratamatult muutub; kuidas traditsioonilised jäigad juhtimisstiilid on asendumas uue töömeetodiga, kus rõhk on austusel ja harmoonial; ja et töökohad on muutumas aina rahvusvahelisemateks.

### **Lisalugemist**

Kasulikud veebileheküljed ja väljaanded.



# MÄRKUSED ÕPPESESSIOONIDE LÄBIVIJATELE

**50-minutilise meeskonnaliikmetest koosneva grupiga läbi viidava õppesessiooni ülesehitus.**

## Eesmärgid

Sessiooni tulemusena osavõtjad:

1. Mõistavad, mis on ahistamine ja kiusamine, sealhulgas küberkiusamine, ja mil viisil need käitumised tavaliselt avalduvad.
2. Mõistavad, et ahistamine ja kiusamine on täiesti vastuvõetamatud – nad ei pea taluma, kui neid nii koheldakse, ja nad ei tohi teistega nii käituda.
3. Teavad, et nad saavad ja peavad ahistamise ja kiusamise juhtumitest teada andma ja ettevõtte uurib juhtumit põhjalikult ning reageerib sellele.

## Programm

Planeerige õppesessioon järgnevaid juhiseid järgides:

<b>Sissejuhatus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• millest õppesessioonil räägitakse</li> </ul>	5 minutit
<b>Video</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vaadake videot Ei! kiusamisele, Ei! ahistamisele! (Teine väljaanne). Video on jagatud viieks lühikeseks osaks, mida on võimalik eraldi vaadata.</li> </ul>	20 minutit
<b>Arutelu</b>	Viidake video viiele osale, et arutada: <ul style="list-style-type: none"> <li>• milles probleem seisneb?</li> <li>• mis on kiusamine?</li> <li>• mis on ahistamine?</li> <li>• mis on küberkiusamine?</li> <li>• mida me selles osas ette võtame?</li> </ul>	20 minutit
<b>Sintesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ahistamine ja kiusamine on vastuvõetamatud</li> <li>• neist tuleb teada anda</li> <li>• ettevõtte võtab kasutusele meetmed</li> <li>• innustage osavõtjaid antud nõuandeid lugema</li> </ul>	5 minutit
<b>Total</b>		<b>50 minutit</b>

## Mõni sõna tundlikkuse kohta

Ahistamine ja kiusamine võivad olla väga tundlikud teemad. Väga tõenäoliselt on teie grupis inimesi, keda on kas ahistatud või kiusatud või kes on pidanud mõlemat kannatama. Samuti on väga tõenäoline, et grupis on inimesi, kes teisi kiusavad või ahistavad (võib-olla sellest ise aru saamata), või kes leiavad, et tegemist on täiesti mõttetu probleemiga või kes usuvad, et see on alati eksisteerinud ja seetõttu ei ole võimalik midagi ette võtta.

Peate olema valmis emotsionaalseteks reaktsioonideks ja selleks, et teie sõnumile vaieldakse vastu. Kui see juhtub, pidage meeles, et sessiooni eesmärk ei ole pakkuda nõustamist, vaid jagada informatsiooni. Võite sessiooni läbiviimiseks paluda kolleegi abi, et teil oleks väga valuliste teemade kerkimisel olemas abijõud.

Ärge üritage sessiooni käigus lahendada individuaalseid probleeme või muuta kellegi käitumist, keskenduge pigem üleüldistele põhimõtetele ja nõuannetele.

Peaksite rõhutama järgnevaid lihtsaid sõnumeid:

- ahistamine ja kiusamine on vastuvõetamatud
- kui kedagi ahistatakse või kiusatakse, saab ja peab ta sellest teatama
- ettevõtte uurib asja ja reageerib vastavalt
- teiste kiusajate või ahistajatega tegelemiseks on olemas protseduurid
- samuti on protseduurid ka nende jaoks, kes esitavad valesüüdistusi – on olnud juhtumeid, kus töötaja on taolist väidet kasutanud kauplemisvahendina tulevaste võimalike koondamiste vastu

Jälgige sessiooni käigus osalejate reaktsioone ja kui see peaks tunduma vajalik, vestle nendega võimalusel omavahel pärast sessiooni lõppu.

## Õppesessiooni ettevalmistus

### Vaadake videot **Ei! kiusamisele, Ei! ahistamisele! (Teine väljaanne)**

- Selles on mõned lühikesed näideldud stseenid, kus meeskonnaliikmeid kiusatakse või ahistatakse nende rassi, rahvuse, religiooni, soo, seksuaalse orientatsiooni või ea tõttu.
- Tutvuge allpool toodud märkmetega videos toodud kiusamise ja ahistamise näidete kohta.
- Otsustage, millisele video osale tahate vaatamisele järgneva vestluse käigus erilist tähelepanu pöörata

### Mõelge oma kokkupuudetele ahistamise ja kiusamisega

- Kas olete kunagi olnud sellise käitumise tunnistajaks?
- Kas olete seda ise kogunud?

Oma kogemusi ei pea grupiga jagama – on teie enda otsustada, kas tahate rääkida või ei.

### **Lugege kõiki järgnevaid suunavaid nõuandeid**

- Kas nad sisaldavad midagi, mis on seotud teie laevaga?
- Kas tahate neid täiendada, näiteks jagada grupiliikmetele koopiaid ettevõtte kiusamis- ja ahistamisvastastest eeskirjadest koos distsiplinaar- ja kaebuste esitamise protseduuridega?
- Otsustage, kas tahate nõuanded või osa neist välja printida ja osalejatele jagada või soovitate neil materjalidega veebis tutvuda koos EFT-ECOSA suunistega töökohal kiusamise ja ahistamise kaotamiseks.

### **Mõelge selle üle, kui tõenäoline on, et teie laeval esineb kiusamist ja ahistamist**

- Kas laeval on inimesi, kes mõne eritunnuse tõttu (näiteks nende sugu või rass) võivad olla ahistamise sihtmärgiks?
- Kas indiviididel on võimalik oma võimu väärkasutada, näiteks tööülesannete määramisel?
- Kas inimestel on võimalik üksikisikute vastu kampasid moodustada?
- Kas suhtlusvõrgustikke kasutatakse laialdaselt?

### **Tehke protseduurid selgeks**

- Tutvuge põhjalikult oma ettevõtte karistus- ja kaebuste esitamise protseduuridega
- Erilist tähelepanu pöörake sellele, et teaksite täpselt, kuidas individid peab kiusamisest teatama ja kellele
- Tehke endale selgeks EFT – ECOSA suunised töökohal kiusamise ja ahistamise kaotamiseks
- Jätke meelde ka üheksa kaitstavat omadust

## Suunised õppesessiooniks

<p><b>Sissejuhatus</b></p> <p>5 minutit</p>	<p>Selgitage grupile, et käesolev 50-minutiline sessioon käsitleb teemat, mida teie ettevõtte võtab väga tõsiselt – kiusamine ja ahistamine.</p> <p>Tutvustage neile tegevuskava:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• video näitamine</li> <li>• videos toodud näidete kasutamine vestluse algatamiseks ahistamise ja kiusamise põhiolemuse üle</li> <li>• samade näidete kasutamine ahistamise või kiusamise vältimise viiside leidmiseks</li> <li>• rõhutage fakti, et laeva pardal on kiusamise või ahistamise ohvriks raskem sellest kõigest pääseda kui teistes töökeskkondades – laev on nii töökoht kui ka kodu</li> <li>• juhtige tähelepanu ka sellele, et ahistamine ja kiusamine ei toimu ainult ülemuselt alama suunas – ka vastupidist esineb</li> <li>• õhutage neid lugema osasid või kõiki antud suuniseid</li> <li>• viimaseks tooge välja ettevõtte põhimõtted ja protseduurid antud teemal</li> </ul> <p>Meenutage grupile, et erinevatel ettevõtetel on erinevad süsteemid, reeglid ja vastutused. Rõhutage, et video vaatamise käigus peaksid nad keskenduma inimeste käitumisele ja mitte pöörama tähelepanu laeva organisatoorsele korraldusele, mis võib erineda nende endi laevast.</p>
<p><b>Video</b></p> <p>20 minutit</p>	<p>Vaadake videot <b>Ei! kiusamisele, Ei! ahistamisele! (Teine väljaanne)</b></p>
<p><b>Arutelu</b></p> <p>20 minutit</p>	<p>Küsige, mida inimesed videost arvasid. Alustage vestlust kolme olulisima stsenaariumi teemadel:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Kadett ja teine mehhaanik</b> Teisel mehhaanikul on ilmselgelt välja kujunenud komme konkreetse kadeti kallal norida. Kuigi kuullaagrite maha pillamist võib pidada lohakuseks, ei ole see siiski ära teeninud nii agressiivset korralekutsumist ja kui kadett julgeb enda eest seista, saab ta veel kurjemate sõnade osaliseks. Kadett kogub piisavalt julgust, et laevakapteni poole pöörduda, kuid piisab ühest pilgust tema piinajalt, et ta ümber mõtleks. Ta on valmis laevalt lahkuma.</li> <li><b>2. Pesunaine ja haldusjuht</b> Haldusjuht viitab kurjustamise käigus negatiivselt pesunaise</li> </ol>

rahvusele. Sõltumata sellest, kas tema kriitikal on alust või mitte, on selline käitumine vastuvõetamatu ja võib olla väga solvav ja traumatiseeriv.

### 3. Vanemtüürimees ja kolmas tüürimees

Võime näha, et Dixonile Sally meeldib, kuid ta ei ole aru saanud, et Sally ei ole temast huvitatud. Sally kajutis käperdab Dixon teda, mis on enamikus riikides kriminaalkuritegu. Dixon kaotab selle tagajärjel lõpuks töö.

Kuidas oleks agressor neis kolmes situatsioonis võinud paremini käituda?

- 1 Teine mehhaanik oleks pidanud aru saama, et tema pealetükkiv kohalolek oli põhjuseks, miks kadett kuullaagrid maha pillas ja et poleks tarvitsenud sellest nii suurt probleemi teha. Ta oleks võinud selle asemel näidata, kuidas käigukasti kokkupanek toimuma peaks. Ta oleks võinud ka oma kriitikaga oodata hetkeni, kui kadett ei ole ümbritsetud oma töökaaslastest.
- 2 Haldusjuht kritiseeris käterätikute voltimist. Miks mitte ise ette näidata, kuidas seda tegema peaks? Ta käskis rätikuid sagedamini vahetada. Kas see oli vastavalt kirjalikule graafikule või lihtsalt kiusu pärast tehtud märkus?
- 3 Dixon ei oleks tohtinud öösel Sally kajutisse minna. Ta oleks pidanud üritama Sallyga seltskondlikumas õhkkonnas tutvust luua, näiteks meeskonna baaris või messis, ja aru saama, kui temast ei olda huvitatud.

Vestluse tulemusena peaks grupp nõustuma järgneva kolme küsimuse vastustega:

### 1. Mis on ahistamine ja kiusamine?

- Ahistamine on soovimatu või kohatu käitumine, mis tahtlikult või tahtmatult põhjustab pingeid, alandust, piinlikkust, hirmu või ebamugavust inimeses, kellele käitumine on suunatud.
- Kiusamine on ahistamise vorm, kus inimene tunneb hirmu või ebakindlust tema pihta suunatud grupi või indiviidi käitumise tagajärjel. Küberkiusamine on elektrooniliste vahendite kasutamine teise inimese ähvardamiseks, alandamiseks või häbistamiseks.
- Ahistamisega kaasneb sageli inimeste mõnitamine selle pärast, kes nad on – nende sugu või rass või muu selline.

**Sissejuhatuses** on toodud üheksa kaitstud omadust.

- Kiusamine on sageli võimu väärkasutamine. Teine mehhaanik, kes kritiseerib WCd puhastavat kadetti, on läinud ilmselgelt üle

	<p>piiri.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mõlema käitumise puhul tavaliselt noritakse pidevalt teatud inimeste kallal, kaevates sageli täiesti ebaoluliste puudujääkide üle nende töös. Järjekindlus on ahistamise ja kiusamise oluline omadus. Inimene võib vahel kannatuse kaotada ja kuigi see on ebamugav, võib selle välja kannatada, eriti kui pärast rahunemist tullakse ja vabandatakse. Aga pidev sarkasm, alandamine ja solvamine ei ole aktsepteeritav.</li> <li>• Ahistamise ja kiusamise juurde võib kuuluda avalik alandamine. Teise mehhaaniku agressiivsed kommentaarid ja hääletoon on seda hullemad, et sealsamas juures viibib üks kadeti töökaaslastest. Teiste ees kritiseerimine mõjub veelgi alandavamalt ja on üheks põhjuseks, miks kadett soovib laevalt lahkuda.</li> <li>• Kiusajad ja ahistajad teevad sageli solvavaid ja vaenulikke märkusi teiste iseloomu, rassi või soo kohta.</li> <li>• Kaebused töösoorituse osas on sageli kiusamise aluseks. Kiusamise ohvril võib tekkida tunne, et ta ei oska mitte midagi õigesti teha.</li> <li>• Käitumine, mis mõnele võib näida sobilik – näiteks naissoost töötaja rindade katsumine –, võib tegelikult olla kriminaalkuritegu, antud juhul rünnak.</li> <li>• Alati ei ole kiusamine ülemuse-alluva, eri rahvuste või mehe-naise vahel. On olnud palju juhtumeid, kus juhti on kiusanud tema töötajad või kus sarnase auastmega töötajad on grupeerunud ühe inimese vastu. Eriti küberkiusamine toimub enamasti ühe grupi siseselt.</li> <li>• Mistahes solvamine, kas verbaalne või füüsiline.</li> </ul> <p><b>2. Kes otsustab, kas antud käitumine on kiusamine või ei?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ohver otsustab. See on oluline põhimõte, sest võtab süüdlaselt võimaluse kasutada enese õigustamiseks väidet „see oli ainult nali“. Nali ei ole nali, kui see on kuulaja jaoks solvav. Meenutage videos olnud mehhaanikut, kelle tütar töötas laevaehitusfirmas. Ta pidi taluma täpselt sama kohtlemist, mida tema isa kasutas laevas ja mida isa pidas seal „lihtsalt naljaks“.</li> </ul> <p><b>3. Mida saab kiusamise või ahistamise ohver ette võtta?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Töölt ära minna, nagu soovis teha videos nähtud kadett. Rõhutage, et seda ei soovi ei antud laev ega teie ettevõtte ja see pole ka vajalik. Ettevõtte soovib antud olukorrad risti vastupidi lahendada.</li> <li>• Kiusaja vastu otse välja astuda. Meenutage, kuidas kaks ABd lahendasid videos oma probleemi – lühikese vestluse ja käe</li> </ul>
--	--

	<p>surumisega.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esitada kaebuse. Rõhuta, et kui kellelgi laevas peaks tekkima vajadus kaebus esitada, käsitletakse teemat põhjalikult, professionaalselt ja konfidentsiaalselt. Viita videos nähtud kapteni reaktsioonile naissoost töötaja kaebusele.</li> </ul>
<p><b>Kokkuvõte</b> 5 minutit</p>	<p><b>Rõhuta, et:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ahistamine ja kiusamine on vastuvõetamatud ja neid ei taluta</li> <li>• sellisest käitumisest saab ja peaks teada andma. Ettevõttel on protseduurid sellisteks olukordadeks, mis on läbi räägitud ning kokku lepitud töötajate esindajate ja meresõidu ametiühingutega. Antud protseduurid järgivad ETF – ECSA töökohas ahistamise ja kiusamise kõrvaldamise suunistes toodud põhimõtteid.</li> <li>• ettevõtte võtab midagi ette: probleemi uuritakse põhjalikult; teiste kiusajate või ahistajatega toime tulemiseks on olemas protseduurid; kiusamise ohvrit toetatakse</li> <li>• kuna naissoost meresõitjaid on veel vähe, on nad silmitsi eriliste väljakutsetega, kuid nende õigusi kaitstakse täielikult</li> </ul> <p><b>Jagage välja nõuandeid või õhutage osavõtjaid nendega arvtis tutvuma.</b></p>

# NÕUANDED 1: NEILE, KES TUNNEVAD, ET NEID KIUSATAKSE VÕI AHISTATAKSE

---

## Kas sind ahistatakse või kiusatakse? Kas neil kahel on vahet?

Nende mõju on väga sarnane, kuid definitsioonides on mõningased erinevused.

- **Ahistamise** hulka kuulub mistahes soovimatu või kohatu käitumine, mis tahtlikult või tahtmatult põhjustab pingeid, alandust, piinlikkust, hirmu või ebamugavust inimeses, kellele käitumine on suunatud. Ahistamine põhineb üheksa kaitstud omaduse järgi sellel, kes või mis sa oled.
- **Kiusamine** on ahistamise vorm, kus inimene või inimgrupp tunneb hirmu või ebakindlust tema pihta suunatud grupi või indiviidide negatiivse või vaenuliku käitumise tagajärjel. Kiusamise osa on sageli võimu või positsiooni väärkasutamine. Kiusajad norivad inimeste kallal, keda peavad endast nõrgemaks – pole vahet, kas inimene on auastmelt madalamal, kõrgemal või samal pulgal. See on sageli järjepidev ja ennustamatu. See võib olla kättemaksuhõnguline, õel või pahatahtlik.

## Kes otsustab, kas käitumine on kiusamine või ahistamine?

Tähtis on rõhutada, et selle üle otsustab inimene, kellele käitumine on suunatud. Kui sinu jaoks on teise inimese käitumine solvav või haavav või ähvardav, siis pole oluline, mida nemad arvavad – jah, sind kiusatakse või ahistatakse. Kiusajad ei pea olema suurt kasvu, karjuma või narrima. Nad võivad olla väiksemad või nõrgemad, kuid sellegipoolest muuta teiste inimeste elu ebaseadlikuks oma inetute sõnade või käitumisega. Kiusamine võib olla tagasihoidlik ja salakaval protsess, mille tulemusena hakkab ohver kahtlema iseenese otsustusvõimes ja uskuma, et nad on ise süüdi.

## Mida teevad inimesed, kes teisi ahistavad?

- Kasutavad kahemõttelisi väljendeid, mõnitavad, teevad nilbeid, seksistlikke või homofoobseid nalju või märkuseid
- Teevad rassistlike või vanust solvavaid nalju
- Mainivad kritiseerides teise inimese etnilist või religioosset tausta
- Solvavad puuetega inimesi või teevad nende üle nalja
- Kommenteerivad inimese välimust viisil, mis põhjustab piinlikkust või kannatusi



- Teevad soovimatuid, seksuaalse alatooniga, vaenulikke või eraellu sekkuvaid telefonikõnesid või saadavad selliseid e-maile, fakse või kirju
- Kasutavad sotsiaalvõrgustikke, et kedagi ähvardada, laimata või negatiivselt iseloomustada
- Küsivad ebavajalikke, pealetükkivaid või liiga arvukaid küsimusi inimese perekonnaseisu, eraelu, seksuaalhuvide või -orientatsiooni kohta
- Küsivad ebavajalikke, pealetükkivaid või liiga arvukaid küsimusi inimese rassi või etnilise päritolu, sealhulgas kultuuri või religiooni kohta
- Teevad soovimatuid või ähvardavaid seksuaalseid lähenemiskatseid või kutsuvad korduvalt kohtama
- Vihjavad, et seksuaalsed teened võivad inimese karjäärile kaasa aidata, või et nende mitte pakkumine võib inimese karjääri negatiivselt mõjutada

### **Mida teevad kiusajad?**

- Ähvardavad või väärkohtlevad verbaalselt või füüsiliselt
- Karjuvad või ropendavad töötajate või kolleegide peale kas avalikult või eraviisiliselt
- Kasutavad isiklikke solvanguid
- Alandavad või mõnitavad inimesi nende oskuste pärast, kas eraviisiliselt või teiste ees
- Levitavad pahatahtlikke kuulujutte
- Satuvad indiviidi või grupi vastu järsku raevu, sageli tühistel põhjustel
- Jälgivad kedagi ülemäära palju või ahistavalt, vaadeldes kõike, mida nad teevad, või on ülikriitilised pisasjade suhtes
- Esitavad töötajatele või kolleegidele ebamõistlikke nõudmisi
- Annavad rämpaseid või alandavaid ülesandeid, mis ei sobi tööülesannetega
- Võtavad inimestelt ilma igasuguse õigustatud põhjendusega ära vastutusvaldkondi
- Jätavad inimese kõrvale või ignoreerivad seltskondlikel üritustel, meeskonnakogunemistel, aruteludel ja kollektiivsete otsuste langetamisel ning planeerimisel
- Ähvardavad või teevad ebasobivaid märkuseid karjääriväljavaadete, töökoha kindluse või tööhinnanguraportite kohta
- On järjekindlad. Kiusamine on korduv ebameeldiv käitumine
- Norivad inimese kallal eraviisiliselt, kui ei ole tunnistajaid
- Kasutavad sarkasmi ja „nalju“, mis ei ole naljakad
- Kurtmise peale ütlevad vastuseks, et nende käitumine on normaalne ja see on inimese enda süü. Nad võivad kasutada näiteks fraase „*Kas sa naljast aru ei saa?*“ või „*Kui kuumust ei kannata, ära kööki roni!*“
- Korraldavad „nalju“, mis ei ole naljakad

- On füüsiliselt ähvardavad – seisavad väga lähedal või sinu kohal, osutavad agressiivselt näpuga
- Kasutavad kergelt füüsilist vägivalda, nagu näiteks inimeste lükkamine või tööriistade käest kiskumine

Kas keegi on sinuga nii käitunud?

## Kuidas kiusamise ohvrid end tunnevad?

Nad võivad tunda end:

- lõksus olevana
- raevunult
- isoleerituna
- altveetuna
- väärtusetuna
- ise süüdi olevat
- vähemotiveerituna
- depressiivsena
- jõuetuna
- nagu tahaksid töölt ära minna

Kas sind on kunagi koheldud viisil, mis pani sind end nii tundma?

## Pea meeles!

- See ei ole sinu süü. Kiusaja on süüdlane.
- Sa ei pea seda taluma. Antud teatmiku osas pealkirjaga **Kui sind ahistatakse või kiusatakse** on toodud nõuandeid, mida ette võtta.
- Kui kiusamine mõjub su tervisele, pöördu kindlasti arsti poole.

## Kapteniga seotud probleemid

Kui kapten keeldub su probleemi tõsiselt võtmast või, veelgi hullem – kui tema on kiusajaks, on väga raske või lausa võimatu rakendada ülaltoodud nõuannet abi otsida ja kiusamisest teada anda.

## Mida peaksid tegema?

Alustuseks peaksid taas tutvuma oma ettevõtte ahistamise ja kiusamise protseduuriga või selle puudumisel üldise kaebuste esitamise protseduuriga, et teada saada, kelle poole pead pöörduma.

Paljudes firmades on maismaal asuvates kontorites kindlad töötajad, kes on välja õpetatud tegelema ahistamise ja kiusamise kaebustega. Kui sinu ettevõttes selline isik puudub ja protseduurides puuduvad konkreetsed juhised, peaksid oma kaebuse esitama kas suuliselt või kirjalikult kõige kõrgemal positsioonil olevale inimesele sinu ettevõtte personaliosakonnas – nii kiiresti kui võimalik.

Antud keerulistes oludes on veelgi olulisem märkida üles, mis on juhtunud, et sul oleks võimalik esitada fakte nii tõepärasena kui võimalik.

Laevakapteni käitumise kohta kaebuse esitamine nõuab palju julgust. Kuid võid olla kindel, et maismaal olevad juhid võtavad su kaebust väga tõsiselt. Lisaks moraalsetele probleemidele on selleks ka mõjuvad ärilised ja juriidilised põhjused. Kiusamiskultuur kaptenisillal ohustab turvalisust ja mõjutab meeskonnatööd. Ettevõtte on vägagi teadlikud võimalikest rahalistest tagajärgedest ja negatiivsest tähelepanust, mis käib kaasas ahistamises ja kiusamises süüdi mõistmisega.

## **Ahistamise ja kiusamise tagajärjed**

### **Üksikisikule**

Inimesed lähevad merele, et teenida elatist, end ja oma perekondi toetada ning luua karjäär, mis on huvitav, kasulik ja nauditav. Ahistamine ja kiusamine rikuvad kiiresti tööelu ja muudavad selle talumatuks. Need põhjustavad stressi, enesehinnangu langust ja julguse kadu ning võivad viia inimese depressiooni ja närvivapustuseni. Kiusamise ohver kipub endasse tõmbuma. See vähendab sidet laevaga.

### **Laevale**

Laevade ohutu ja efektiivne juhtimine sõltub meeskonnaliikmete võimest harmooniliselt koostööd teha. Hea meeskonnatöö sõltub vastastikusest austusest, usaldusest ja kõigi pardalviibijate valmisolekust endast parim anda. Kiusamine ja ahistamine mürgitavad inimestevahelisi suhteid, kahjustavad meeskonnatööd ja heidutavad kiusamise või ahistamise ohvreid oma töösse panustamast.

### **Ettevõtte jaoks**

Kui eetilised põhjused kõrvale jätta, on ahistamine ja kiusamine lihtsalt ärile halvad. Vähenenud töö kvaliteet, puudumised ja töölt lahkumised, võimalikud kohtuasjad ja halb reklaam: kõigel sellel on märkimisväärne mõju kuludele. Paljudel juhtudel peab kiusamise ohver kiusajat ettevõtte esindajaks, mis veelgi halvendab suhteid ja suurendab konflikti.

## Õigustus puudub

Kui nende käitumisele tähelepanu juhitakse, toovad kiusajad oma käitumisele sageli igasuguseid õigustusi. Aga mitte ükski neist ei kehti. Siin on mõned sagedasemad koos sobivate vastustega:

### **„Meresõit on raske töö seetõttu võib eeldada ka mõningast rasket kohtlemist.“**

„Jah, see võib olla raske töö. Aga kui keegi otsustab teiste elu ebameeldivaks muuta, siis see vaid suurendab meremeeste elus juba niigi eksisteerivaid nõudmisi, väljakutseid ja esilekerkivaid ohte.“

### **„Kõik peavad selle alguses läbi tegema. See on omamoodi sisseõnnistamine.“**

„Kas tõesti? Meresõit on professionaalne elukutse. Ma ei arvanud, et liitun salaseltsiga.“

### **„Mind koheldi ka nii, kui merele läksin.“**

„Ja kas sulle meeldis, kui sind kiusati? Miks anda kogetud ebameeldivusi teistele edasi? Pealegi, asjad muutuvad ja paranevad, ka merel. Mitte kedagi ei sunnita enam planku mööda kõndima. Nüüd on aeg kiusamisest lahti saada.“

### **„Mul ei ole aega kena olla.“**

„Ma ei palugi, et sa kena oleksid. Palun, et käituksid professionaalselt. See tähendab, et kohtleksid inimesi austusega.“

### **„Me kõik käitume nii seal, kust mina tulen. See ei häiri meid.“**

„Kuidas sina oma käitumist näed, ei ole oluline. Loeb, kuidas see mõjutab teisi. Erinevad inimesed on erineva tundlikkusega.“

### **„Kas nad naljast tõesti aru ei saa?“**

„Nali on naljakas ainult siis, kui see ei ole kuulaja jaoks solvav.“

### **„Mitte keegi teine ei kurda.“**

„Fakt, et inimesed otsustavad solvavat käitumist taluda, ei tähenda, et see käitumine oleks õige.“

### **„Sa oled lihtsalt liiga tundlik.“**

„Tõesti või? Sa ei pööra absoluutselt tähelepanu sellele, et erinevates kultuurides võivad erinevad käitumismustrid olla väga solvavad.“

### **„Naised ei sobi merele.“**

„Peaksid siis ettevõttele teada andma, et sa ei nõustu nende värbamispoliitikaga. Naised sobivad igale poole, kus nad saavad head tööd teha.“

## Kui sind ahistatakse või kiusatakse

Kui seisad silmitsi mis tahes vastuvõetamatu käitumisega, sealhulgas ahistamise ja kiusamisega, on sul kolm valikut:

1. **Ei tee midagi.** See on halb mõte. Sa ei harju sellise kohtlemisega (miks peaksidki?) ja see tõenäoliselt vaid võimendub.
2. **Veenad end, et see on lihtsalt osa tööst.** Ei ole. Loe antud teatmiku **Õigustus puudub** osa.
3. **Muudad oma olukorda.** Kas tunned, et tahad ameti maha panna? Miks sa peaksid seda tegema? Antud olukord ei ole sinu süü. Nii et mida sa saaksid teha, et kiusamine või ahistamine lõppeks?
  - Astu kiusaja vastu otse välja. Kui olukorda on võimalik lahendada mitteametlikult, vahetades mõned sõnad, väga hea! Ole enesekindel. Kui kiusaja tajub su tugevust, tõmbub ta tõenäoliselt tagasi.
  - Pöördu sõbra või sõprade poole abi ja toetuse saamiseks.
  - Kuid kui sellest ei ole abi, esita kiusaja käitumise kohta kaebus.

Sa ei pea kõiki variante proovima. Võid alustada sõpradega rääkimisest, kuid samas võid toimuvast ka kohe ametlikult teada anda.

On üks üldine nõuanne, mis kehtib kõigi tegevuste puhul:

**Märgi asjad üles!** Ahistamine ja kiusamine on järjepidevad käitumismustrid. Kui taipad, et sinu kallal noritakse süstemaatiliselt, hakka üles tähendama, kus ja millal see toimus, mis toimus, mida mõlemad osapooled ütlesid ja kuidas sa ennast tundsid. Pane kirja võimalike tunnistajate nimed. Säilita ka kõik solvavad e-kirjad, sõnumid või sotsiaalmeedia sõnumid. Kui otsustad esitada ametliku kaebuse, on sul palju lihtsam oma sõnu tõestada.

## Kiusaja vastu otse välja astumine

See ei ole lihtne, eriti kui kiusaja on sinu ülemus. Pead vältima passiivset (alistudes) või agressiivset (sõimlemist alustades) reageerimist. Siin on mõned üldised näpunäited, kuidas ennast kehtestavalt reageerida, mis tähendab väga konkreetset ja ennast kontrollivat lähenemist.

- **Positiivne mõtlemine.** Õige vaimne hoiak on väga oluline. Huvi tundmine aitab. Juurdle endamisi käitumise sügavamate põhjuste üle. See aitab end toimuvast distantseerida.
- **Kehakeel.** Hinga sügavalt sisse-välja. See lõdvestab lihaseid, mis tõmbuvad pingule, kui asume vastasseisu. Jälgi, et su kehakeel oleks avatud ja mitteähvardav.

- **Täiskasvanulikud reaktsioonid.** Ütle, et sinu jaoks on nende käitumine vastuvõetamatu. Kiusajad jätaavad sageli rahule inimesed, kes enda eest välja astuvad. Näita, et sa kuulad ja vastad täiskasvanulikult, öeldes asju nagu näiteks „*Saan aru, et oled vihane*“ või „*Mõistan, et sulle ei meeldi, mida olen teinud, aga ära ropenda minu kuuldes.*“
- **Hääletoon.** Räägi tõsise, ühtlase hääletooniga. Jää rahulikuks, ära karju.
- **Kasuta mõistet „kiusaja“.** Asja õige nimega nimetamine toob probleemi teravalt esile ja sunnib süüdlast oma tegevust õigustama või oma käitumisele tähelepanu pöörama.
- **Korda öeldut.** Kiusajad ei kuula. Nii et korda selgelt ja rahulikult seda, mida oled juba öelnud, kuni see jõuab kohale.
- **„Naljad“** Ära naera ega naerata. Kui sulle öeldakse „*Kas sa naljast aru ei saa?*“, siis vasta, et „*See on naljakas vaid siis, kui ma seda naljakaks pean. Ei pea, see on solvav.*“
- **Selgita, kuidas sa ennast tunnend.** Ütle midagi, näiteks „*Kui sa minu peale karjud, tekib minus viha ja see ei aita meid kumbagi.*“
- **Hoiatus.** Mõnikord võite taibata, et verbaalne sõim on muutumas füüsiliseks vägivaldaks. Siinkohal tuleb loobuda enese kehtestamise katsetest. Vajadusel hõigake abi ja kui vägivald on tõenäoline, jookske eemale

## Abi ja toetuse otsimine

Üks paljudest kiusamise ebameeldivatest mõjudest on tunne, nagu oleksite isoleeritud. Jagage oma muret kellegagi pardal, keda usaldate. Paljudel juhtudel avastate, et te ei ole ainus kiusaja ohver ja see võib olla suureks kergenduseks.

Lisaks saate sõbra abi paluda ametliku kaebuse esitamisel, kui olete ise selle pärast närvis või ei ole kindel, kas tahate seda teha.

## Kiusamisest teatamine

Väga tõenäoliselt on kas pardal või maismaal mõni juhtivtöötaja, kelle vastutus on kiusamise ja ahistamisega seotud kaebuste menetlemine.

Ametlikku kaebust esitades:

1. **Valmistuge ette.** Tutvuge oma ettevõtte ahistamise ja kiusamise protseduuriga või selle puudumisel üldise kaebuste esitamise protseduuriga. Veenduge, et oled kindlaks teinud, kelle poole peate pöörduma. Tehke faktid selgeks ja pange need kirja. Meenutage endale, et see ei ole teie süü. Otsustage, kas soovite, et keegi teiega kaasa tuleks.

- 2. Teavitage vastutavat isikut.** Kui selleks on näiteks kapten, pidage meeles, et tal on väga palju tööd ja tal ei ole aimugi, miks soovite temaga rääkida. Seega öelge alustuseks midagi sellist: „*Tahaksin teiega millestki olulisest rääkida, kapten. Eelistaksin seda teha eraviisiliselt. Kas praegu on sobilik aeg?*“
- 3. Jääge faktide juurde.** Kirjeldage toimunut võimalikult detailselt. Proovige vältida üldiseid märkusi kiusaja iseloomu kohta („*Ta on õel tööbras!*“). Kandke ette, mida ta on teinud („*Eile, kui WCsid puhastasin, lõi ta mu ämbri jalaga ümber ja ropendas minu peale.*“)
- 4. Olge valmis küsimusteks** See ei tähenda, et teie juttu ei usuta. Sellise avalduse saajal on kohustus seda õiglaselt ja põhjalikult uurida. Ta esitab teile küsimusi. Ta esitab küsimusi inimesele, kes on teid kiusanud. Ja ta võib rääkida ka teistega.
- 5. Uurige, mis edasi toimub.** Eriti oluline on küsida, kui kaua peate veel kiusajaga koos töötama nii olukorra uurimise käigus kui ka pärast, eriti kui laev on parajasti merel.

## Mis ei ole kiusamine või ahistamine

Laeva ohutu juhtimine sõltub täielikult erinevate oskustega inimeste koos töötamisest määratletud käsuliini raames. Käsk täita mõni ülesanne ei ole kiusamine ega ahistamine ja laeval ning ettevõttel on täielik õigus eeldada, et kõik meeskonnaliikmed töötavad oma võimete tipus. Isegi teravalt või valjult antud käsklused ei ole kiusamine seni, kuni nendega ei kaasne isiklik pahatahtlikkus või solvangud.

Kui esineb mõni järgnevatest, siis teid ei kiusata ega ahistata:

- teile öeldakse, kuidas teatud ülesannet täita
- teile meenutatakse, et ülesande täitmise viisi on teile juba selgitatud
- teid hoiatatakse, et täidate ülesannet endiselt halvasti
- eriti kiiretel hetkedel või hädaolukordades kasutatakse lühikesi, teravaid käsklusi
- teid kritiseeritakse lodeva väljanägemise, hooletu suhtumise või liiga lõdva töössesuhetumise eest
- teile meenutatakse, et peate oma osa täitma ja kuulute meeskonda

## Domande per chi fosse vittima di maltrattamento

1. Kas teile on määratud korduvalt teatud ülesandeid, rohkem kui kolleegidele?
2. Kas olete pidanud selliste töökohustuste määramise üle arvestust?
3. Kas teie poole on pöördutud alandavalt või solvavalt või pidevalt teie jalgealust õõnestatud, ka auastmelt madalamal asuvate meeskonnaliikmete poolt?
4. Kas teile on saadetud häirivaid e-kirju või sotsiaalmeediasõnumeid?

5. Kas teid on korduvalt töökaaslaste juuresolekul kritiseeritud?
6. Kas tunnete end kõrvalejäetu või ignoreerituna?
7. Kas teie enesehinnang on langenud või energia või entusiasm vähenenud?
8. Kas teate, kelle poole oma muredega pöörduda?
9. Kas teil on mõni sõber või töökaaslane, kes oleks valmis teiega kaasa tulema, kui lähete kaebust esitama?
10. Kas olete tutvunud oma ettevõtte ahistamist ja kiusamist puudutavate põhimõtetega?
11. Kas olete pealt näinud teiste kiusamist?

### **Küsimused võimalikele ahistamise ohvritele**

1. Kas keegi on tekitanud teis ebamugavust, piinlikkust või teid alandanud, ilma seda ise märkamata?
2. Kas teid on pandud kartma või hirmutatud?
3. Kas keegi on teinud teie jaoks solvavaid märkusi rassi, rahvuse, vanuse või religiooni kohta?
4. Kas keegi on teinud teie jaoks solvavaid märkusi soo või seksuaalse orientatsiooni kohta?
5. Kas keegi on teie välimuse kohta midagi solvavat öelnud?
6. Kas keegi on pidevalt küsinud isiklike küsimusi, teid kohtama kutsunud või teinud liiga familiaarseid märkusi?
7. Kas keegi on pidevalt teile liiga lähedale seisnud või teid sobimatult puudutanud?
8. Kas olete saanud e-kirju, sotsiaalmeediasõnumeid, telefonikõnesid, fakse või kirju, mis olid solvavad või eraellu tungivad?
9. Kas teate, kelle poole oma muredega pöörduda?
10. Kas teil on mõni sõber või töökaaslane, kes oleks valmis teiega kaasa tulema, kui lähete kaebust esitama?
11. Kas olete tutvunud oma ettevõtte ahistamist ja kiusamist puudutavate põhimõtetega?



## NÕUANDED 2: NEILE, KES TEISI KIUSAVAD VÕI AHISTAVAD

---

### Kas te ahistate või kiusate teisi?

Te ei kiusa ega ahista teisi, kui annate ülesandeid selgelt ja konkreetselt ja teete meeskonnaliikmetele arusaadavaks, mida neilt ootate. Te ei ole kiusaja, kui peate kinni töötavatest ja distsiplinaarprotseduuridest. Te ei ole kiusaja, kui see, mida ütlete või teete, on laeva ja meeskonna kui terviku hüvanguks. Te ei ole kiusaja, kui eeldate kõrget tööalast suutlikkust ja jagate tööülesandeid õiglaselt.

Kuid osad inimesed ei mõista, kuidas nende käitumine teisi mõjutab. Nad arvavad, et nende juhtimisstiil on lihtsalt robustne ja inimesed peaksid sellega ära harjuma. Nad „ei kannata rumalust“. Nad arvavad, et kui inimene läheb merele tööle, peaks ta veidi karmi kohtlemist ära kannatama. Kiusaja ja „karm, kuid õiglane“ olemine on oluliselt erinevad asjad.

Samas tuleb aga meeles pidada, et kiusajad ei ole mitte ainult ülemused. Ükskõik milline meeskonnaliige võib oma kolleegi elu talumatuks muuta.

Lugege järgnevat nimekirja ahistajate ja kiusajate käitumismustritest. Kas teete mõnda neist asjadest? Kui vastus on „jah“, olete üsna tõenäoliselt süüdi ahistamises või kiusamises või mõlemas. Mõelge eriti selle üle, kas teie käitumine on järjepidev. Vahel harva plahvatamine on peaaegu lubatav, kuid pidev nimekirjas toodud viisil käitumine on tugev signaal sellest, et peate muutma oma suhtumist teistesse inimestesse.

### Mida teevad inimesed, kes teisi ahistavad?

- Põhjustavad teistes ebamugavust, piinlikkust või alandust
- Hirmutavad või heidutavad inimesi
- Näitavad või jagavad solvavat või teatud alatooniga materjali
- Kasutavad kahemõttelisi väljendeid, mõnitavad, teevad nilbeid, seksistlikke või homofobseid nalju või märkusi
- Teevad kritiseerides märkusi inimese rassi, religiooni või rahvuse kohta
- Solvavad puuetega inimesi või teevad nende üle nalja
- Kommenteerivad inimese välimust viisil, mis põhjustab piinlikkust või kannatusi

- Teevad soovimatuid, seksuaalse alatooniga, vaenulikke või eraellu sekkuvaid telefonikõnesid või saadavad selliseid e-kirju, fakse või kirju
- Saadavad sotsiaalvõrgustikes haavavaid sõnumeid või postitavad haiget tegevaid märkusi või halvustavaid kommentaare
- Küsivad ebavajalikke, pealetükkivaid või liiga arvukaid küsimusi inimese perekonnaseisu, eraelu, seksuaalhuvide või -orientatsiooni kohta
- Küsivad ebavajalikke, pealetükkivaid või liiga arvukaid küsimusi inimese rassi või etnilise päritolu, sealhulgas kultuuri või religiooni kohta
- Teevad soovimatuid või ähvardavaid seksuaalseid lähenemiskatseid või kutsuvad korduvalt kohtama
- Vihjavad, et seksuaalsed teened võivad inimese karjäärile kaasa aidata, või et nende mitte pakkumine võib inimese karjääri negatiivselt mõjutada

### **Mida kiusajad teevad?**

- Ähvardavad suuliselt või kehaliselt või väärkohtlevad
- Karjuvad või ropendavad töötajate või kolleegide peale, kas avalikult või eraviisiliselt
- Esinevad halvustavate või stereotüpiseerivate väidete või märkustega
- Esitavad isiklikke solvanguid
- Alandavad või naeruväärustavad inimest, sh sama või kõrgema auastmega inimesi, kas eraviisiliselt või teiste ees
- Levitavad pahatahtlikke kuuldusi
- Kaotavad enesevalitsuse, sageli tühistel põhjustel
- Juhendavad ülemääraselt, jälgivad liiga lähedalt või on tühiste asjade pärast üleliia kriitilised
- Esinevad pideva või põhjendamatu kriitikaga
- Esitavad põhjendamatu nõudeid
- Annavad alandavaid ülesandeid, mis ei sobi kokku ametiga
- Võtavad inimeselt põhjendamatult ära vastutusvaldkondi
- Eiravad inimest või arvavad ta teiste seast välja, näiteks seltsielu sündmustest, meeskonna koosolekutest, aruteludest, kollektiivsetest otsustest või plaanide tegemisest
- Esinevad ähvarduste või kohatute märkustega karjääriväljavaadete, töökoha säilitamise või tööga hakkamasaamise aruannete kohta
- Ei jäta järele. Kiusamine on ebameeldiv käitumismuster.
- Alandavad inimesi avalikult, mõnikord neist auastmelt madalamate isikute nähes
- Norivad inimeste kallal nelja silma all, kui tunnistajaid ei ole
- Kasutavad sarkasmi ja „nalju“, mis ei ole naljakad
- Väidavad, et nende käitumine on normaalne ning teine inimene on ise süüdi, et sellest aru ei saa

- „Viskavad vimkasid“, mis ei ole naljakad
- Kasutavad füüsilist hirmutamist – seisavad teisele väga lähedal või tema kohal või osutavad agressiivselt
- Kasutavad väikesemahulist vägivalda – tõukavad, rabavad neil tööriistu käest – ning teevad näo, et see on normaalne käitumine

Kas teete teistele inimestele midagi sellist?

### **Pea meeles!**

See ei ole teie otsustada, kas teatud tüüpi käitumine on ahistamine või kiusamine. Loeb see, kuidas käitumist tajub inimene, kellele see suunatud on.

### **Harjumusest vabanemine**

Väga väikesel osal kiusajatest on tõsine iseloomuhäire ja nende käitumist on võimalik muuta ainult ulatusliku professionaalse abiga. See võib mängida lausa rolli nende karjääris. Kuid enamiku inimeste puhul on kiusamine halb harjumus, millest on võimalik vabaneda. See meenutab pisut suitsetamist: nad teavad, et peaksid maha jätma, aga ei tea, kuidas seda teha.

Kui kuulute sellesse kategooriasse, on siin mõned soovitused:

### **Süsteemid ja protseduurid**

Töö ebaõiglane jaotamine on väga levinud kiusamise nähe. Inimestele antakse liiga palju tööd või palju vähetähtsaid ülesandeid, mis jäävad alla nende tööalasele kvalifikatsioonile, või määratakse neile ebaõiglaselt palju ebapopulaarseid, rämpaseid töid. Neile võidakse seada lausa „lõkse“, andes neile ülesandeid, mis käivad neil üle jõu.

See võib olla lihtsalt märk halbadest juhtimisoskustest, mitte tahtlik kiusamine. Seega on esimeseks sammuks veenduda, et tööülesannete jaotamiseks oleks paika pandud tõhus ja läbipaistev süsteem. Nii on kõigil võimalik veenduda, et kedagi ei eelistata ja kellegi kallal ei norita.

### **Käitumine**

Võime tööl olla suure pinge all ja see võib põhjustada kolleegide kiusamist. Lahenduseks on oma käitumise senisest ulatuslikum jälgimine ja põhjuste kaalumine. Eriti peaksime tähelepanelikud olema järgneva suhtes:

- **Sütikud.** Kõigi emotsioonide leek on millestki süüdatud. Sama kehtib ka selle kohta, mida tunnete, kui kedagi kiusama hakkate. Kas muutute selliseks

mingisugusel kindlal ajal? Kas norite kindlate inimeste või inimtüüpide kallal? Kas kindlad situatsioonid ajavad teid endast välja? Pange tähele, et sütik ei pruugi olla kohene. Kui teil on näiteks raske kohtumine kapteniga, siis jälgige, kuidas see teid mõjutab, et te ei hakkaks hiljem oma vahetuse käigus kellegi kallal oma enesetunde parandamiseks nokkima.

Kui teil on õnne, võib olla võimalik mõningaid kiusamise sütikuid vältida. Aga isegi kui neid ei ole võimalik vältida, saate õppida neid ära tundma ja otsustada neile teisiti reageerida.

- **Positiivne mõtlemine.** Kui olete kindlaks teinud, mis teie käitumise põhjustajaks on, saate sellele teadlikult keskenduda ja muuta negatiivse reaktsiooni positiivseks. Nii et kui näete näiteks tööd, mis ei vasta nõuetele, ärge mõelge: „*Kui ma selle idioodi kätte saan, siis...!*“ Selle asemel üritage endale öelda: „*Kuidas saan ma aidata tal õppida seda ülesannet õigesti täitma?*“
- **Erutussignaalid.** Kiusamine on agressiivne käitumine. Evolutsioon on programmeerinud meie keha agressiivsuseks ette valmistama, et meil oleks võimalik rünnakule efektiivselt reageerida. Meie pulss kiireneb. Vererõhk tõuseb. Keha hakkab tootma adrenaliini. Selle kõige toimumist on lihtne ära tunda. Kui märkate, et see hakkab juhtuma, hingake sügavalt sisse-välja, käskige endal rahuneda ja kõik need automaatsed reaktsioonid taanduvad.
- **Empaatia.** Mõelge sellele, kuidas su käitumine teisi mõjutab. Pange ennast teiste olukorda. Ärge seiske inimestele liiga lähedale, see mõjub ähvardavalt. Ärge põrnitsege neid. Ärge vehkige sõrmega teiste näo ligidal. Kui nad põlvitavad või istuvad, ärge kummarduge nende kohale, istuge nendega samale tasemele. Ükskõik kui ärritatud või frustreritud te ka poleks, andke endast parim, et mitte lasta sellel välja paista.

### **Kiusajad, olge hoiatatud!**

Kiusamine ja ahistamine on jäme väärkäitumine. Kiusamise ohvreid julgustatakse nendega toimuvast teada andma. Kõiki selliseid kaebusi uuritakse tõsiselt ja põhjalikult. Kui kaebus ei ole pahatahtlik, võtab firma midagi ette ja vajadusel rakendab distsiplinaarprotseduure. Antud protseduurid järgivad ETF – ECSA töökohas ahistamise ja kiusamise kõrvaldamise suunistes toodud põhimõtteid. Mõnel juhul on tulemuseks vallandamine, mõnel juhul kohtuhagi.

### **Küsimused võimalikele kiusajatele**

1. Kas usute, et teie töömeetod on alati õige?
2. Kas olete karistuseks kellelegi mingisugust tööd määranud?
3. Kui jah, kas olete teinud seda korduvalt või ebaproportsionaalselt palju?

4. Kas olete üritanud pakkuda konstruktiivset kriitikat või pakkunud abi, et nad mõistaksid oma ülesandeid paremini?
5. Kas kirjeldaksite oma juhtimisstiili kui „robustset“?
6. Kui jah, kas olete veendunud, et olete „karm aga õiglane“?
7. Kas teid võiks kirjeldada kui „kontrollfriiki“?
8. Kas tõstate sageli töötajate peale häält?
9. Kas õigustate oma käitumist alluvate suhtes sellega, kuidas teid ennast karjääri alguses koheldi?
10. Kas olete koos teistega kellelegi vastu kampa võtnud?
11. Kas olete saatnud sotsiaalvõrgustikus mõne e-kirja või sõnumi, mida võib pidada solvavaks või häirivaks?
12. Kas olete tutvunud oma ettevõtte ahistamist ja kiusamist puudutavate põhimõtetega?

### **Küsimused võimalikele ahistajatele**

1. Kas olete kedagi kritiseerides maininud nende sugu, rassi, vanust, seksuaalset orientatsiooni, religiooni või rahvust?
2. On teil midagi selle vastu, et laeva pardal on naisi?
3. Olete te kedagi järjepidevalt kohtama kutsunud või kedagi sobimatult katsunud?
4. Kas teate, et teisest inimestest kinni haaramist loetakse rünnakuks, mis tähendab, et tegu on kriminaalkuriteoga?
5. Kas olete saatnud sotsiaalvõrgustikus mõne e-kirja või sõnumi selleks, et kellelegi piinlikkust põhjustada või teda alandada?
6. Kas olete eneseõigustuseks öelnud, et tegu oli „lihtsalt naljaga“ või „kõik teevad nii“?
7. Kas olete näidanud või jaganud materjali, mida keegi võiks pidada solvavaks, teatud alatooniga olevaks, homofoobseks või rassistlikuks?
8. Kas olete kommenteerinud kellegi välimust, vanust või puuet?
9. Kas olete tutvunud oma ettevõtte ahistamist ja kiusamist puudutavate põhimõtetega?

## NÕUANDED 3: JUHTIVTÖÖTAJATELE

---

### Ahistamise ja kiusamise võimalikud tagajärjed

Teatud oludes võib ametlik ahistamise või kiusamise kaebus näida ärritamise või lausa austuse puudumisena. Mida peaks kapten arvama näiteks sellest, kui 16-aastane kadett kaebab, et teda kiusab teine mehhaanik?

Antud juhul peaksid juhtivtöötajad endilt küsima, kas nad eelistavad kaebust korralikult uurida ja probleemi lahendada, või tahavad nad, et probleem lahendatakse kohtus – protsess, mille käigus kuulab neid kindlasti üle kaebuse esitaja advokaat ja kus tuleb välja nende endi läbikukkumine juhina. Seda näevad nii nende kolleegid kui ka ettevõtte ja teatud juhtudel ka laiem avalikkus.

Laevafirmad peavad toime tulema ja edukad olema turul, kus on alati suur konkurents ja oluline rõhk kulutustel. Eduks vajavad nad laevu, mis toimivad efektiivselt. Kuid kui pardal on kiusajad, on seda raskem saavutada. Enamgi veel, häid meresõitjaid on raske leida ning kallid välja õpetada. Ei moraalselt ega majanduslikult ole mõistlik riskida neid konkurentidele kaotada või lasta neil valdkonnast hoopis lahkuda sellepärast, kuidas neid koheldakse.

Vähemal juhudel teevad kiusajad või ahistajad seda meelega ning naudivad seda. Osad uuringud on näidanud märkimisväärset kattuvust kiusamise ja psühhopaatse käitumise vahel. Kuid enamasti käitutakse sel viisil tahtmatult ja aegunud juhtimisstiilide tulemusena. Seega aitaks probleemi kõrvaldamisele märkimisväärselt kaasa, kui kasutusele võetakse juhtimisstiilid, kus ei kasutata agressiivset või ähvardavat käitumist.

### Õige sisekliima tagamine

Ennetus on alati parim ravi. Ahistamine ja kiusamine on ebameeldivad ja segavad käitumismustrid. Lisaks moraalsele probleemidele ja nende mõjule inimestele, kahjustavad need ka laeva tõhusat ja ohutut juhtimist. Mida saavad juhtivtöötajad sellise käitumise ennetamiseks ette võtta? Siin on toodud mõned soovitusel:

- 1 Olge tähelepanelikud võimalike probleemide suhtes.** Tänapäevane juht mõistab, et erineva kultuurilise taustaga inimesed on erineva tundlikkusega. Juhtivtöötajad peaksid pöörama tähelepanu töötajatele, kellel on rohkem raskusi enda eest seismisega. Inimeste kallal noritakse sageli seetõttu, et nad eristuvad hallist massist. Kas mõni meeskonnaliige vastab sellele kirjeldusele? Üksik naine, keegi teisest rassist või näiteks ortodoksne juut? Kas pardal on keegi, kellel on märkimisväärselt vähe kogemusi? Kas on juhtivtöötajaid, kes ei ole laeval

esindatud rassidega varem koostööd teinud? Kas uudistes on kajastatud midagi, mis võib põhjustada pingeid inimeste vahel?

**2 Põhimõtted ja protseduurid.** Kas ettevõtte kiusamist ja ahistamist puudutavad põhimõtted on selged? Kas neid on kõigile pardal viibijatele tutvustatud? Kas kõik pardalviibijad mõistavad, et ahistamise ja kiusamise juhtumitest on võimalik konfidentsiaalselt teatada ja kõiki nende kaebusi uuritakse ning neile reageeritakse? Kas nad teavad, kellele tuleks kiusamisest teatada?

**3 Süsteemid.** Töö ebaõiglane jaotamine on väga levinud ahistamise ja kiusamise juhtum. Inimestele antakse ebaõiglaselt palju ebameeldivat tööd või vähemtähtsat tööd, mis jääb nende oskustele alla, või neil ei lasta täita huvitavaid ülesandeid, mis aitaksid neil areneda ja oma karjääri edendada, või neile antakse rohkem tööd, kui nad suudavad ära teha.

Kas laeval on töötajate rollid ja vastutusala selgelt määratletud? Kas paika on pandud selged tööprotseduurid, mida ka järgitakse? Kas töökohustuste jagamiseks kasutatakse õiglast ja läbipaistvat süsteemi?

**4 Varased hoiatusmärgid.** Kas antud situatsioonide käsitlemise eest vastutavad inimesed teavad:

- **Mida jälgida?** Osaliselt tähendab see teadlikkust mürgise õhustiku kaudsetest märkidest, näiteks inimesed, kes näivad depressiivsed või ei taha suhelda. Sageli juhtub kiusatavatega ka see, et nende töösooritus langeb. Esineb suur oht, et seda vaadeldakse kui distsiplinaarprobleemi, eriti kui kiusaja seda tõlgendust toetab. On väga oluline, et halva töösoorituse põhjuseid uurides kuulataks ära mõlemad osapooled ja tehtaks kindlaks probleemi tegelik põhjus.
- **Mida teha?** Kiusamise või ahistamise ohvrid tunnevad end sageli isoleerituna, jõuetuna ja neil on raske uskuda, et toimuvast teatamine võiks midagi head kaasa tuua. Nad kipuvad kiusajat ettevõttega samastama ja arvavad, et kaebamine muudab halva olukorra veelgi hullemaks. Seetõttu on ülioluline, et kui juhtivtöötajad näevad märke toimuvast kiusamisest või ahistamisest, siis nad reageerivad ja näitavad, et oskavad sellega toime tulla.

## Kaebuste menetlemine

Siin on toodud mõned üldised nõuanded, kuidas ahistamise ja kiusamise kaebustega käituda. Teie ettevõtte protseduurid või mistahes seadused on loomulikult ülimuslikud, kui need erinevad oluliselt käesolevatest nõuannetest.

### Üldist

**1. Teie protseduur.** Peate täiesti selgelt väljendama oma ettevõtte protseduure ahistamise ja kiusamise kaebuste menetlemisel ja kuidas see on seotud üldise distsiplinaarprotseduuriga. Eriti peate mõistma:

- oma mõjuvõimu piire
  - kas kaebuse esitaja ja see, kelle peale kaevatakse, võivad uurimisele kaasa võtta kolmanda isiku ja mis on selle isiku roll
  - ettevõtte juhtkonda tuleb kõigist juhtumitest teavitada ja kui meeskond on väike, on soovitatav luua laevaväline kontakt, kellele meeskonnaliikmed saavad intsidentidest teada anda
- 2. EFT – ECSA suunised töökohal kiusamise ja ahistamise kaotamiseks.** Teie ettevõtte protseduurid tuginevad antud suunistes toodud põhimõtetele ja kasulik on end nendega kurssi viia.
- 3. Tundlikkus.** Peate olema valmis tugevateks emotsioonideks. Kaebuse esitaja on peaaegu kindlasti endast väljas või vihane. Kui väidetavalt kiusajalt küsitakse kaebuse kohta, reageerib ta tõenäoliselt vihaseks ja asub kaitsepositsioonile. Pidage meeles, et kui inimesed on emotsionaalsed, on neil raske oma seisukohta ratsionaalselt esitada ja nad ei kuula, mida neile selgitatakse. Selliste situatsioonide tuumani jõudmiseks on vaja väga palju kannatlikkust.

### **Kaebuse esitaja**

- 1. Olustik.** On väga tähtis tagada privaatsus ja rahustada inimene maha nii palju kui võimalik.
- 2. Selgitage protsessi.** Enne kaebuse sisusse laskumist selgitage kaebuse esitajale, et:
  - peate esitama küsimusi ja tegema märkmeid. See ei tähenda, et te nende juttu ei usu. Teie eesmärk on koguda kokku kõik faktid nii detailselt kui võimalik.
  - kui olete süüdistuse ära kuulanud ja esitanud küsimused veendumaks, et olete kõigest õigesti aru saanud, vestlete te väidetava kiusajaga ja vajadusel ka teiste inimestega
  - mis iganes järelduseni te ka ei jõuaks, isegi kui leiata, et asja edasi viimiseks ei ole piisavalt tõestusmaterjali, ei mõju kaebuse esitamine kaebajale negatiivselt
- 3. Jõudke faktideni.** Selleks:
  - julgustage inimest rääkima, küsides avatud küsimusi. Näiteks, „*Mis seejärel juhtus?*“, „*Kuidas sa reageerisid?*“, „*Kus see toimus?*“, „*Kas keegi oli veel seal juures?*“ Olulise informatsiooni saamiseks esitage konkreetseid küsimusi. Näiteks: „*Kas ta katsus sind?*“
  - küsige selgitavaid küsimusi, et veenduda, kas olete kõigest aru saanud. Näiteks: „*Nii et olukord on läinud veel hullemaks?*“
  - tehke kokkuvõtte, et veenduda, kas olete kõike öeldut tähele pannud.
- 4. Selgitage oma edasisi samme.** Kui olete veendunud, et mõistate kaebuse sisu, selgitage inimesele, mis edasi toimuma hakkab ja kui kaua edasine uurimine aega võtab. Paluge inimest, et ta uurimise käigus üritaks kiusajaga säilitada võimalikult tavapärase töösuhte. Peate rõhutama ka seda, et kõigist järgnevatest kiusamisjuhtudest ja sundimiskatsetest tuleb koheselt teada anda.



## Väidetav kiusaja

Taas kord peate järgima oma ettevõttes kehtivaid protseduure. Kõik sellised protseduurid põhinevad teatud õiguse põhimõtetel, eriti:

- inimesi tuleb teavitada sellest, milles neis süüdistatakse
- läbi tuleb viia põhjalik ning sõltumatu uurimine
- inimestele tuleb anda aega ja võimalus ennast kaitsta
- neile tuleb anda võimalus vabandada

Alustuseks teavitage väidetavat kiusajat toimuvast. See tähendab, et selgitate ilma detaile arutamata, et nende vastu on esitatud kaebus ja et te soovite seda nendega arutada kohtumisel, mis toimub näiteks pärast nende vahetuse lõppu. Teavitage neid, et tegu on ametliku distsiplinaarvestlusega ja kui protseduurid seda lubavad, võivad nad vestlusele saatja kaasa võtta. Väidetavaid kiusajaid tuleb ka hoiatada, et nad ei tohi antud teemat enne kohtumist mitte kellegagi arutada, välja arvatud isikuga, kes neid saadab.

Distsiplinaarprotsess koosneb neljast etapist:

### 1. Uurimine. Vestlusel:

- **Selgitage põhireegleid:** korrake lühidalt vestluse eesmärki, kuidas see läbi viiakse ja millise rolli täitmist eeldate kohalviibijatelt.
- **Tehke kokkuvõte** teile teadaolevatest faktidest
- **Nõudke selgitust.** Esitage küsimusi. Uurige detaile. Kuulake. Kontrollige oma arusaamist ja tehke kokkuvõte öeldust.

### 2. Kontrollige fakte. Siinkohal võib olla vajalik kohtumises paus teha, et oleks võimalik teistelt inimestelt ütlusi võtta.

### 3. Võtke kasutusele meetmed. Kui olete veendunud, et teil on juhtunust selge ja õige arusaam, siis kontrollige, et teil on volitused antud otsuste langetamiseks; otsustage, mida ette võtta, ja selgitage seda väidetavale kiusajale.

Kui olete otsustanud, et kaebusel on alus, siis võimalusel jõudke inimesega faktide osas kokkuleppele. Kuid pidage meeles, et need ei ole läbirääkimised. Otsus on teie teha. On oluline, et see inimene mõistaks:

- mida kavatsete ette võtta
  - põhjuseid, miks nii otsustasite
  - võimalikku edasikaebamisõigust ja kuidas seda teha
  - kuidas antud inimese käitumist edaspidi jälgitakse
  - küberkiusamise puhul rõhutage, et ettevõtte kommunikatsioonivahendite sellisel eesmärgil kasutamine on tõsine ettevõtte sisekorraeeskirjade rikkumine
- Püüdke tagada, et jätkuv töösuhe inimese ja kaebuse esitaja vahel on olukorda arvestades nii rahulik kui võimalik.

#### 4. Järeelmeetmed

- Koostage kirjalik ettekanne oma tegevusest
- Edastage see kaebuse esitajale ja kõigile teistele asjassepuutuvatele isikutele, näiteks peakorterisse
- Järgige meetmeid, mida olete rakendanud

#### Toetavad küsimused juhtivtöötajatele

1. Kas teie vastutusallas olev tööülesannete määramine on arusaadavalt esitatud?
2. Kas oskate ära tunda inimest, kes on depressioonis, tunneb end isoleerituna või haavatavana?
3. Kas olete märganud mõne inimese töösoorituse langust?
4. Kas kirjeldaksite oma juhtimisstiili kui „robustset“?
5. Kui jah, siis kas selle hulka kuuluvad inimese püüdluste alavääristamine või nende isiku maha tegemine?
6. Kas arvate, et osadel meeskonnaliikmetel on „probleeme suhtumisega“?
7. Kui jah, siis kas olete veendunud, et see on mõjutanud nende võimet oma tööülesandeid täita?
8. Kas olete kursis üheksa kaitstava omadusega?
9. Kas olete täielikult tutvunud oma ettevõtte ahistamist ja kiusamist puudutavate põhimõtete ja ETF – ECSA suunistega ahistamise ja kiusamise kõrvaldamiseks töökohas?
10. Kas need põhimõtted on kõigile pardalolijatele selged ja vajadusel tutvumiseks olemas?
11. Kas olete valmis leidma aega ja võimaluse kaebuste uurimiseks ja lahendamiseks?

## NÕUANDED 4: MUUTUS KULTUURIS

---

Alles hiljuti peeti auto juhtimist pärast alkoholi joogi joomist ebaarukaks, lausa rumaluseks, kuid see ei olnud ühiskondlikult taunitav. Joobes juhtimine oli miski, millega inimesed lootsid mitte vahele jääda ja nende sõbrad ning kolleegid toetasid sageli seda nägemust. Kuid enam mitte. Tänapäeval ei ole mitte ainult karistusehirm see, mis veenab juhte kaine olema, vaid ka nende lähedaste hukkamõist. Sarnased suhtumise muutused on toimunud suitsetamise, puuetega inimeste kohtlemise ja geisuhete osas. Sama juhtub ka kiusamise ning ahistamisega. Kuigi inimestele sageli vastumeelne, on muutus paratamatu. Kiusamise ja ahistamise lõpetamine on muutus paremuse poole, mis toob endaga kaasa produktiivsemad ja harmoonilisemad töökeskkonnad.

Kiusamine ja ahistamine on iganenud kultuuri pärandid, millel on soovitud vastupidine mõju. Väga konkurentsitihedal turul tuleb vältida kõike, mis ohustab laeva sujuvat ja tõhusat juhtimist. Ja kõik, mis sunnib hästikoolitatud töötajaid lahkuma, kurnab ressursse.

Ettevõtete töö on aina rahvusvahelisem. Maismaatööstustes nagu näiteks finantssektor, naftatööstus ja suurtes õigus-, raamatupidamis- ja juhtimiskonsultatsioonifirmades töötavad sageli kõrvuti erinevatest rahvustest inimesed. Kõigi töötajate kohtlemine vääriskuse ja austusega nende taustast sõltumata on nii moraalselt kui ka majanduslikult mõistlik.

## LISALUGEMIST

---

EFT – ECSA suunised töökohal kiusamise ja ahistamise kaotamiseks leiab siit:  
[www.itfglobal.org/etf/index.cfm](http://www.itfglobal.org/etf/index.cfm)

### **Kasulikud veebileheküljed:**

Bully OnLine - [www.bullyonline.org](http://www.bullyonline.org)

ECSA - [www.ecsa.eu](http://www.ecsa.eu)

Rahvusvaheline Transporditöötajate Föderatsioon - [www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

Nautilus - [www.nautilusint.org](http://www.nautilusint.org)

NHS - [www.nhs.uk/Livewell/workplacehealth](http://www.nhs.uk/Livewell/workplacehealth)

### **Kasulikud väljaanded:**

**ACAS Guide for Employees – Bullying and Harassment at Work**  
Saadaval aadressilt [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk)

**Fighting Back: Overcoming Bullying in the Workplace**, David Graves

**Nasty People**, Jay Carter

**Sexual Harassment in the Workplace** (eBook), Mary L Boland



