



**SPUNEȚI NU PERSECUȚIILOR,
SPUNEȚI NU HĂRȚUIRII!**



Scenele din cadrul acestui material video au fost create exclusiv în scopuri de instruire.

Acest material și pachetul de instruire însoțitor, care conține caietul de lucru, își propune să reflecte cele mai bune tehnici și practici existente în momentul producției. Se dorește a fi doar un comentariu. Videotel sau o altă firmă, corporație sau organizație care a avut legătură cu producția sau traducerea autorizată, furnizarea sau vânzarea acestui material video, nu își asumă nicio răspundere pentru acuratețea informațiilor prezentate în acesta sau pentru vreo omisiune din cadrul său.

SPUNEȚI NU PERSECUȚIILOR, SPUNEȚI NU HĂRȚUIRII!

(Ediția a doua)

PRODUCȚIE VIDEOTEL

Produs pentru

Federația Europeană a Lucrătorilor în Transporturi (ETF)

și

Asociațiile Proprietarilor de Nave din Comunitatea Europeană (ECSA)



Acest proiect a beneficiat de sprijin financiar din partea Comisiei Europene



Producătorii ar dori să le mulțumească următorilor pentru asistență

**Comandanților de navă, ofițerilor și echipajelor de pe
*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)

TIPĂRIT DE: Graham Buchan
SCRIITOR/REGIZOR: Ron Tanner
PRODUCĂTOR: Amanda Gross

CUPRINS

INTRODUCERE	5
SCOPUL ȘI CUPRINSUL ACESTUI GHID	6
NOTE PENTRU CEI CARE DESFĂȘOARĂ SESIUNEA DE INSTRUIRE	9
NOTE INDRUMĂTOARE 1: PENTRU CEI CARE SE SIMT PERSECUTAȚI SAU HĂRȚUIȚI	16
NOTE INDRUMĂTOARE 2: PENTRU CEI CARE ESTE POSIBIL SĂ-I PERSECUTE SAU SĂ-I HĂRȚUIASĂ PE ALȚII	26
NOTE INDRUMĂTOARE 3: PENTRU CADRELE DE CONDUCERE	31
NOTE INDRUMĂTOARE 4: O SCHIMBARE A CULTURII	37
RESURSE SUPLIMENTARE	38

INTRODUCERE

Persecuțiile și hărțuirea reprezintă probleme continue în spațiul de muncă maritim. Cercetările au indicat faptul că multe persoane care sunt supuse persecuțiilor sau hărțuirii nu raportează acest lucru, deoarece cred că nimeni nu le va crede și, astfel, nu vor primi niciun sprijin, sau deoarece cred că vor fi supuse represaliilor.

Este important ca personalul navigant să știe că au la dispoziție asistența furnizată de către sindicatul sau asociația lor profesională sau de către compania lor de transport maritim. Toate aceste instituții au o poziție clară cu privire la aceste tipuri de comportament și o toleranță zero față de ele. Există proceduri care le oferă ajutor victimelor, în condiții de maximă discreție.

Cu excepția vaselor de croazieră și feriboturilor, personalul navigant feminin este încă relativ rar în lumea maritimă, în ciuda eforturilor de recrutare ale unor companii de transport maritim. Discriminarea, hărțuirea sexuală și scepticismul profund cu privire la forța și abilitățile lor încă mai persistă.

Persecuțiile sau hărțuirea, sau orice formă de discriminare, sunt comportamente distructive care pot afecta eficiența unui echipaj.

Există nouă caracteristici care sunt protejate prin legislația Uniunii Europene și a numeroase alte state. Discriminarea pe baza acestor caracteristici, numite „caracteristici protejate”, contravine legii. Acestea sunt:

- Vârstă
- Dizabilitate
- Rasă
- Sex
- Orientare sexuală
- Căsătorie și parteneriat civil
- Sarcină și maternitate
- Religie și credință
- Schimbare de sex

SCOPUL ȘI CUPRINSUL ACESTUI GHID

Scop

Acest ghid trebuie utilizat împreună cu materialul video **Spuneți nu persecuțiilor, spuneți nu hărțuirii!** (Ediția a doua). Ambele au ca scop să prezinte persecuțiile și hărțuirea drept comportamente inacceptabile și contraproductive. Ghidul oferă de asemenea îndrumări practice privind reducerea incidenței cazurilor de persecutare și hărțuire la locul de muncă și gestionarea acestora, atunci când se produc. Ar trebui citit de toate persoanele care lucrează în industria maritimă, aflate la orice nivel ierarhic.

Cuprins

Note pentru cei care desfășoară sesiunea de instruire

Materialul video **Spuneți nu persecuțiilor, spuneți nu hărțuirii!** (Ediția a doua) este destinat utilizării în cadrul sesiunilor scurte de instruire, la care participă toți membrii echipajului (ofițeri, personal și echipaj) pentru a-i informa cu privire la ce sunt aceste comportamente, la ce pot face persoanele persecutate sau hărțuite și la modul în care compania va trata plângerile.

În acest ghid există instrucțiuni care vă vor ajuta să pregătiți și să derulați sesiunile de instruire. Ele descriu:

- **Obiectivele.** Ce vor obține participanții la instruire în urma acestor sesiuni.
- **Programul.** Descrierea unei sesiuni cu durata de 50 de minute
- **Aspecte delicate.** Sugestii din partea persoanei care derulează sesiunea cu privire la modul de tratare a problemelor delicate care pot apărea
- **Pregătirea.** Pregătirea sesiunilor
- **Note privind sesiunea.** Instrucțiuni detaliate despre ce trebuie acoperit și în ce mod. Acestea includ referiri la anumite secvențe din materialul video, care ilustrează aspecte importante.

Note îndrumătoare

Toate persoanele trebuie instruite pentru a recunoaște hărțuirea și persecuțiile, astfel încât să știe ce să facă dacă realizează că sunt în situația de victime și, de asemenea, pentru a evita să utilizeze ele însele aceste comportamente.

Unele persoane participante la sesiunea de instruire, care au fost persecutate sau hărțuite, vor avea nevoie de mai multe îndrumări despre ceea ce trebuie să facă. Altele vor avea nevoie de ajutor suplimentar, deoarece și-au dat seama, pe durata

sesiunii, că propriul lor comportament poate fi clasificat drept hărțuire sau persecutare.

1: Pentru cei care simt că sunt persecutați sau hărțuiți

Sunteți hărțuit sau persecutat?

Ce sunt hărțuirea și persecutarea și cum îi fac să se simtă pe cei cărora le sunt adresate aceste comportamente. O listă cuprinzătoare cu comportamente de tipul hărțuirii și persecutării.

Consecințe

Efectele negative ale hărțuirii și persecutării asupra persoanelor, a navei și a companiei.

Nu există nicio scuză

Unele dintre scuzele tipice pentru utilizarea acestor comportamente inacceptabile și modul de a le contracara.

Dacă sunteți hărțuit sau persecutat

Sugestii despre cum să răspundeți, cum să beneficiați de ajutor și cum să raportați aceste comportamente (procedura specifică va fi diferită pentru fiecare companie).

Ce situații nu sunt considerate persecutare sau hărțuire

Există o diferență între impunerea unei discipline și persecutare sau hărțuire.

2: Pentru cei care este posibil să-i persecute sau să-i hărțuiască pe alții

Îi hărțuiți sau persecutați pe alții?

Deși unele persoane care se comportă în acest mod își dau foarte bine seama de ceea ce fac și chiar le face plăcere acest comportament, există alte persoane care nu își dau seama că ceea ce fac este inacceptabil.

Renunțarea la obicei

Sfaturi pentru cei care știu că îi hărțuiesc și persecută pe alții și ar dori să se oprească, însă nu știu cum să procedeze.

În atenția celor care comit acte de persecutare

Un avertisment adresat celor care pot fi tentați să îi hărțuiască sau să îi persecute pe alții, cu privire la potențialul impact negativ asupra carierei lor.

3: Pentru cadrele de conducere

Consecințe posibile

Dacă hărțuirea și persecuțiile nu sunt stopate, există consecințe potențiale grave. În afară de suferința cauzată membrilor individuali ai echipajului, există certitudinea că se va înregistra o performanță în scădere în anumite aspecte ale muncii echipajului, precum și probabilitatea demarării unor proceduri juridice costisitoare și a unei publicități negative pentru navă, echipaj și companie, rezultate din acestea. De asemenea, trebuie luate în calcul și costurile aferente plecării personalului către alte companii sau industrii, precum și cele aferente recrutării și instruirii personalului înlocuitor.

Stabilirea climatului propice

Sfaturi pentru comandanții de navă și cadrele de conducere care doresc să minimalizeze posibilitatea apariției cazurilor de hărțuire și persecutare la bordul navei lor.

Gestionarea unei reclamații

Ce trebuie făcut atunci când o persoană vă raportează un incident de hărțuire sau persecutare.

4: O schimbare a culturii

Câteva note despre schimbare: în ce mod atitudinile față de o serie întreagă de aspecte se schimbă inevitabil de-a lungul timpului; faptul că stilurile de conducere tradiționale, rigide, sunt înlocuite de noi moduri de lucru, cu accent pe respect și armonie și, de asemenea, faptul că locul de muncă devine din ce în ce mai internațional.

Resurse suplimentare

Site-uri web și publicații utile.

NOTE PENTRU CEI CARE DESFĂȘOARĂ SESIUNEA DE INSTRUIRE

Descrierea unei sesiuni de instruire de 50 de minute, cu participarea unui grup compus din membri ai echipajului.

Obiective

Participanții la această sesiune:

1. vor înțelege ce înseamnă hărțuirea și persecutarea, precum și unele dintre formele obișnuite sub care se prezintă aceste comportamente, inclusiv persecutarea cibernetică;
2. vor înțelege în mod clar că hărțuirea și persecutarea sunt absolut inacceptabile - nu trebuie să accepte acest comportament și nu trebuie să-l exercite asupra altora;
3. vor ști că pot și trebuie să raporteze incidente de hărțuire și persecutare, precum și faptul că firma angajatoare va cerceta amănunțit ce s-a întâmplat și va întreprinde acțiuni.

Program

Planificați sesiunea de instruire conform acestor jaloane:

Introducere	despre ce tratează sesiunea	5 minute
Material video	urmăriți materialul video <i>Spuneți nu persecuțiilor, spuneți nu hărțuirii!</i> (Ediția a doua). Acesta este împărțit în cinci secțiuni scurte, care pot fi urmărite individual.	20 minute
Discuție	Referiți-vă la cele cinci secțiuni ale materialului video pentru a discuta despre următoarele: - care este problema? - ce este persecutarea? - ce este hărțuirea? - ce este persecutarea cibernetică? - ce facem în acest caz?	20 minute
Rezumat	- hărțuirea și persecutarea sunt inacceptabile - aceste comportamente ar trebui raportate - compania va întreprinde acțiuni - Îndemnați participanții să citească aceste	5 minute

	note îndrumătoare inste a los asistentes a que lean estas notas orientativas	
Total		50 minute

Câteva cuvinte despre subiectele delicate

Hărțuirea și persecutarea pot fi două subiecte foarte delicate. Este destul de probabil să aveți în grupul dvs. persoane care au fost hărțuite sau persecutate sau chiar ambele. De asemenea, este destul de posibil ca grupul să conțină persoane care îi hărțuiesc sau persecută pe alții (poate fără a recunoaște acest comportament ca atare) sau care cred că reclamațiile privind aceste comportamente vor fi considerate drept mult zgomot pentru nimic, ori care consideră că problema a existat mereu și, prin urmare, nu se poate face nimic în acest sens.

Trebuie să fiți pregătiți să vă confrunțați cu o reacție emoțională sau cu rezistență față de mesajul pe care îl transmiteți. Și când acest lucru se întâmplă, este important să vă aduceți aminte că în această sesiune nu este vorba despre terapie, ci despre împărtășirea de informații. Luați în calcul posibilitatea de a ruga un coleg să vă ajute să derulați sesiunea, astfel încât să beneficiați de asistență în cazul în care vă confrunțați cu o situație complicată.

Nu încercați să soluționați probleme individuale sau să schimbați comportamente pe durata sesiunii ci, mai degrabă, concentrați-vă asupra principiilor și îndrumărilor de ansamblu.

Ar trebui să subliniați aceste mesaje simple:

- hărțuirea și persecutarea sunt inacceptabile;
- orice persoană care este hărțuită sau persecutată poate și trebuie să raporteze aceste situații;
- compania va face cercetări și va întreprinde acțiuni;
- există proceduri stabilite, aplicabile celor care îi hărțuiesc sau îi persecută pe alții;
- în mod similar, există proceduri stabilite pentru cei care aduc acuzații false - s-au raportat cazuri în care un angajat a fost supus unui astfel de comportament de către o persoană care era pe cale de a fi concediată

Atenție la reacțiile puternice din partea cursanților pe durata sesiunii și, dacă credeți că este necesar, discutați personal cu aceștia după finalizarea acesteia.

Pregătirea pentru sesiunea de instruire

Urmăriți materialul video Spuneți nu persecuțiilor, spuneți nu hărțuirii! (Ediția a doua)

- Conține câteva scene scurte, dramatizate, în care membrii echipajului sunt persecutați sau hărțuiți pe motive de rasă, naționalitate, religie, gen, orientare sexuală sau vârstă.
- Citiți ce spun notele de mai jos privind sesiunea cu privire la exemplele de hărțuire și persecutare prezentate.
- Decideți ce doriți să subliniați în mod special din materialul video, în discuția care urmează după vizionarea materialului

Gândiți-vă la propria dvs. experiență legată de hărțuire și persecutare

- Ați fost vreodată martor la astfel de comportamente?
- Ați fost vreodată victima unei astfel de atitudini?

Desigur, nu trebuie să îi împărtășiți grupului experiența dvs. personală - în orice caz, acest lucru este la latitudinea dvs.

Citiți toate aceste note îndrumătoare

- Ce aspecte incluse în ele sunt aplicabile vasului dvs.?
- Doriți să mai adăugați și alte materiale în afară de acestea, de exemplu, oferindu-i grupului copii ale politicii anti-hărțuire și anti-persecutare a companiei, precum și procedurile privind disciplina și transmiterea reclamațiilor?
- Hotărâți dacă doriți să imprimați parțial sau în totalitate aceste note și să le distribuiți participanților, sau să îi îndemnați să le citească online, alături de Ghidul ETF-ECSA privind eliminarea hărțuirii și persecuțiilor la locul de muncă.

Gândiți-vă la posibilitatea producerii de acte de hărțuire și persecuție la bordul navei dvs

- ¿Hay personas concretas que, a causa de algún factor en particular, como el sexo o la raza, podrían ser susceptibles de acoso?
- ¿Hay oportunidades de que los oficiales abusen del poder, por ejemplo, a la hora de asignar las tareas?
- ¿Se dan las condiciones para que haya grupos que conspiren contra personas concretas?
- ¿Se usan las redes sociales de forma generalizada?

Discutați în mod clar despre proceduri

- Familiarizați-vă cu procedurile disciplinare și de transmitere a reclamațiilor, aplicabile în cadrul companiei dvs.
- În special, asigurați-vă că știți exact în ce mod o persoană trebuie să raporteze persecuțiile și către cine.
- Familiarizați-vă cu Ghidul ETF-ECSA privind eliminarea hărțuirii și persecuțiilor la locul de muncă.
- Familiarizați-vă cu cele nouă caracteristici protejate.

Notele dvs. pentru sesiunea de instruire

Introducere 5 minute	Explicați-i grupului că această sesiune de 50 de minute se referă la un subiect pe care companiile îl iau foarte în serios - persecuțiile și hărțuirea. Spuneți-le că: • le veți prezenta un material video; • veți folosi exemplele din film pentru a iniția discuții despre ce sunt persecuțiile și hărțuirea; • veți folosi aceleași exemple pentru a sugera în ce mod hărțuirea sau persecuțiile ar fi putut fi evitate; • subliniați faptul că o persoană care a fost persecutată sau hărțuită la bordul unei nave are mai puține șanse de a pleca, decât dacă ar fi lucrat într-un alt mediu - aceasta deoarece vasul este atât locuință, cât și loc de muncă; • puneți accent pe faptul că hărțuirea și persecuțiile nu sunt neapărat inițiate de către personalul superior ierarhic către subordonați - pot apărea și din sens invers; • încurajați-i să citească parțial sau în totalitate aceste note îndrumătoare; • încheiați subliniind politicile și procedurile companiei pe această temă. Reamintiți-i grupului faptul că diferitele companii au diferite sisteme, reguli și responsabilități. Sugerați-le membrilor grupului faptul că, în timp ce urmăresc filmul, ar trebui să se concentreze asupra comportamentului persoanelor prezentate și să ignore aspectele legate de organizarea muncii pe navă, care ar putea fi diferite de cele aplicabile pe vasul dvs.
Material video 20 de minute	Rulați materialul video Spuneți nu persecuțiilor, spuneți nu hărțuirii! (Ediția a doua)
Discuție 20 de minute	Întrebați care sunt reacțiile în urma materialului video. Purtați o discuție pe marginea celor trei scenarii principale: 1 Cadetul și inginerul secund Inginerul secund a dezvoltat în mod evident obiceiul de a-l critica cu predilecție pe acest cadet. Deși împrăștierea rulmenților cu bile poate fi considerată un act de neîndemânare, nu reprezintă un temei pentru acea muștrare agresivă, iar când cadetul îndrăznește să se apere, este din nou pus la punct. Cadetul are suficient curaj pentru a se duce la comandantul navei, însă o privire din partea persecutorului său este suficientă pentru a-l

face să dea înapoi. Este gata să părăsească nava.

2 Menajera și managerul spațiilor de cazare

Managerul spațiilor de cazare face referire la naționalitatea femeii într-un mod negativ, în timp ce o mustră. Indiferent dacă există sau nu o justificare pentru critica sa, aceasta este inacceptabilă și poate fi extrem de ofensatoare și traumatizantă.

3 Secundul de navă și sublocotenentul

Se poate vedea că Dixon este atras de Sally, însă nu și-a dat seama că ea nu este interesată de el. Aflat în cabina ei, comite o agresiune sexuală, fapt care reprezintă o infracțiune în majoritatea țărilor. Pentru el, rezultatul posibil va fi pierderea locului de muncă.

În aceste trei situații date, cum ar fi trebuit agresorul să se comporte în mod adecvat?

- 1 Inginerul secund ar fi trebuit să își dea seama că prezența sa arogantă l-a făcut pe cadet să lucreze cu stângăcie și să împrăștie rulmenții și nu era necesar să dea atâta amploare situației. Ar fi putut să demonstreze în doar câteva minute cum trebuia asamblată cutia de viteze. Ar fi putut să îl critice pe cadet într-un moment în care acesta nu era în prezența colegului său.
- 2 Managerul spațiilor de cazare a criticat modul de împăturire a prosoapelor. De ce să nu îi fi arătat în schimb menajerei cum dorea să procedeze? A impus schimbarea mai frecventă a prosoapelor. Acest lucru era în conformitate cu un program scris, sau a fost un act de răzbunare?
- 3 Dixon nu ar fi trebuit să o viziteze pe Sally în cabina sa pe durata nopții. Ar fi trebuit să încerce să o cunoască mai bine într-un cadru mai social, de exemplu în barul echipajului sau în careu și ar fi trebuit să aibă bunul simț de a accepta respingerea ei.

Discuția dvs. ar trebui să ajute grupul să convină asupra răspunsurilor la aceste trei întrebări:

1. Ce sunt hărțuirea și persecuțiile?

- Hărțuirea este un comportament inadecvat și nedorit care, în mod intenționat sau nu, creează sentimente de inconfort, umilire, stânjenală, intimidare sau proastă dispoziție persoanei căreia îi este adresat.
- Persecutarea reprezintă o formă de hărțuire în care persoanele sunt făcute să se simtă speriate sau intimidare din cauza comportamentului negativ sau ostil al persoanelor sau grupurilor. Persecuțiile cibernetice reprezintă utilizarea mijloacelor

	electronice pentru amenințarea, umilirea sau stânjenirea unei alte persoane. • Hărțuirea include adesea sâcâirea unei persoane din cauza a ceea ce este - gen, rasă etc. Cele nouă caracteristici protejate sunt indicate în Introducere. • Persecutarea reprezintă utilizarea inadecvată a autorității. Inginerul secund care îl critică pe cadetul ce curăță toaleta a depășit în mod clar limita. • Ambele comportamente implică de obicei agresarea persistentă a unor persoane, prin emiterea în permanență a unor critici pe motive neimportante, în legătură cu performanța lor. Persistența este o caracteristică importantă a hărțuirii și persecuțiilor. În mod ocazional, unele persoane își pot pierde cumpătul și, deși acest lucru este neplăcut, poate fi tolerat, mai ales dacă persoana își cere scuze atunci când s-a calmat, însă sarcasmul, batjocorirea și abuzurile repetate nu sunt acceptabile. • Hărțuirea și persecuțiile pot implica umilirea în public. Comentariile agresive și tonalitatea vocii folosite de inginerul secund față de cadet sunt agravate de prezența unuia dintre colegii cadetului. Critica în public sporește sentimentul de umilire și este unul dintre motivele pentru care cadetul dorește să își dea demisia. • Cei care îi persecută și hărțuiesc pe alții fac adesea remarcă insultătoare și ostile cu privire la personalitatea, rasa sau genul acestora. • Plângerile privind performanțele sunt adeseori la baza persecuțiilor. Persoana persecutată poate sfârși prin a crede că el sau ea nu poate face nimic corect. • Comportamente care pot părea acceptabile pentru unii - precum atingerea pieptului femeii ofițer - pot constitui de fapt o infracțiune, în acest caz o agresiune. • Nu trebuie neapărat ca superiorul să persecute subordonatul, sau o naționalitate pe o alta, sau un bărbat pe o femeie. Au existat multe situații în care un manager a fost persecutat de personalul său sau în care persoane cu rang similar s-au coalizat împotriva unui individ. În special persecutarea cibernetică are loc între membrii de rang egal ai unui grup • Orice formă de abuz, fie verbal, fie fizic. 2. Cine decide dacă un anumit comportament reprezintă sau nu un caz de persecutare? • Persoana căreia îi este adresat. Acesta este un principiu important, deoarece respinge justificarea făptuitorului, conform căreia „era doar o glumă”. O glumă nu este glumă dacă
--	--

	ascultătorului i se pare ofensatoare. Nu uitați cazul inginerului din materialul video, a cărui fiică avea un loc de muncă pe uscat. Ea suferea din cauza aceluiași comportament de care dădea el dovadă la bord: ceea ce lui i se părea „puțină distracție”. 3. Ce poate face o persoană care este hărțuită sau persecutată? • Își poate da demisia, așa cum este tentat să procedeze cadetul din film. Subliniați faptul că, pe acest vas și în cadrul companiei dvs., acest lucru nu este nici necesar, nici de dorit. De fapt, este exact opusul modului în care compania dorește ca aceste situații să fie rezolvate. • Confrunțați-vă direct cu persoana care vă persecută. Reamintiți-i modul în care cei doi mateloți din film și-au rezolvat diferendul printr-o scurtă discuție și o strângere de mână. • Raportați problema. Subliniați faptul că, dacă cineva de pe navă trebuie să facă acest lucru, chestiunea va fi tratată în mod comprehensiv, profesional și confidențial. Referiți-vă la modul în care comandantul navei din materialul video a tratat reclamația femeii ofițer.
Rezumat 5 minute	Subliniați faptul că: • hărțuirea și persecutarea sunt inacceptabile și nu vor fi tolerate; • aceste comportamente pot și trebuie să fie raportate, iar compania a instituit în acest sens proceduri discutate și convenite împreună cu reprezentanții angajaților și uniunile sindicale din domeniul maritim; această procedură va urma îndeaproape principiile prevăzute în Ghidul ETF-ECSA privind eliminarea hărțuirii și a persecuțiilor la locul de muncă; • compania va întreprinde acțiuni: chestiunea va fi investigată în mod exhaustiv; există proceduri stabilite pentru adoptarea de măsuri împotriva celor care îi hărțuiesc sau persecută pe ceilalți; persoana care este persecutată va beneficia de sprijin; • personalul navigant feminin, al cărui număr este încă redus, se confruntă cu provocări speciale, însă drepturile sale sunt protejate în totalitate. Distribuiți note îndrumătoare sau îndemnați participanții să le citească pe un computer.

NOTE ÎNDRUMĂTOARE 1: PENTRU CEI CARE SE SIMT PERSECUTAȚI SAU HĂRȚUIȚI

Sunteți persecutat sau hărțuit? Există vreo diferență între acestea?

Efectele acestor comportamente sunt foarte similare, însă există mici diferențe în definirea lor.

- **Hărțuirea** include orice comportament inadecvat și nedorit care, în mod intenționat sau nu, creează sentimente de inconfort, umilire, stânjenală, intimidare sau proastă dispoziție persoanei căreia îi este adresat. Hărțuirea are la bază cine sau ceea ce sunteți, așa cum se definește prin cele nouă caracteristici protejate.
- **Persecutarea** este o formă de hărțuire în care un grup de persoane sau un individ pot deveni temători sau intimidați din cauza comportamentului negativ sau ostil al unui alt individ sau grup de persoane. Persecutarea implică adesea o folosire inadecvată a autorității sau funcției. Persecutorii atacă persoanele - subordonate, superioare sau egale în rang - pe care le consideră mai slabe decât ei înșiși. Adesea persecuția este persistentă și imprevizibilă. Poate fi vindictivă, crudă sau rău intenționată

Cine decide dacă s-a produs un act de hărțuire sau persecuție?

Este important să subliniați că persoana căreia îi este adresat actul respectiv. Dacă considerați că o altă persoană dă dovadă de un comportament insultător, ofensator sau amenințător, atunci, indiferent de ce crede aceasta, dumneavoastră sunteți hărțuit sau persecutat. Ar trebui subliniat faptul că persecutorul nu trebuie să fie cineva cu aspect fizic impunător, care țipă sau adresează injurii. Poate avea o statură mai mică sau mai slabă, însă în ciuda acestui lucru le face viața amară altor persoane prin acțiunile sau vorbele sale neplăcute. Persecutarea poate fi un proces subtil și insidios, în urma căruia victima își pune la îndoială propria judecată și crede că ea este cea care poartă vina.

Ce fac cei care îi hărțuiesc pe ceilalți?

- Folosesc insinuări, batjocuri, glume sau remarce obscene, sexiste sau homofobe.
- Folosesc glume sau remarce rasiste sau legate de vârstă.
- Combină critica cu orice referire la etnia sau religia unei persoane.
- Folosesc un limbaj ofensator sau glumesc pe seama unei persoane cu dizabilități.

- Comentează pe marginea aspectului fizic sau caracterului unei persoane, într-un mod care cauzează stânjeneală sau suferință.
- Efectuează apeluri telefonice sau trimite e-mailuri, faxuri sau scrisori nedorite, sugestive sexual, ostile sau care reprezintă o intruziune în viața persoanei respective.
- Folosesc rețelele sociale pentru a amenința, a defăima sau a descrie în mod negativ o persoană.
- Adresează întrebări inoportune sau persistente despre starea civilă a unei persoane, despre viața personală, interesele sau orientarea sexuală a acesteia.
- Adresează întrebări inoportune sau persistente despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv întrebări referitoare la cultura sau religia sa.
- Fac avansuri sexuale nedorite sau amenințătoare sau solicită în mod repetat întâlniri.
- Sugerează faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit

Ce fac persecutorii?

- Emit amenințări sau abuzuri verbale sau fizice.
- Țipă sau își înjură subordonații sau colegii, fie în public sau în privat.
- Folosesc insulte personale.
- Minimalizează sau ridiculizează persoanele în funcție de dizabilitățile acestora, fie în privat sau de față cu alții.
- Răspândesc zvonuri calomnioase.
- Se înfurie subit împotriva unor persoane sau a unui grup, adesea din motive nesemnificative.
- Supun o persoană la o supervizare nenecesară, excesivă sau opresivă, monitorizând tot ceea ce face aceasta sau fiind excesiv de critice cu privire la aspecte minore.
- Emit cereri nerezonabile cu privire la personal sau colegi.
- Alocă sarcini înjositoare sau sub nivelul persoanei respective, inadecvate funcției acesteia.
- Îi retrag unei persoane anumite zone de responsabilitate, fără vreun motiv justificabil.
- Ignoră sau exclud o persoană de la evenimente sociale, de la întâlnirile echipei, de la discuții și de la decizii sau planuri colective.
- Emit amenințări sau comentarii inadecvate despre perspectivele de carieră, despre siguranța locului de muncă sau despre rapoartele de evaluare a performanței.
- Persistă. Persecutarea este un model de comportament neplăcut, repetat.
- Sâcâie persoana în privat, atunci când nu există martori.
- Sunt sarcastice și fac „glume” care nu sunt nostime.

- Vă spun, atunci când vă plângeți, că ceea ce fac este normal și că vina vă aparține. Pot folosi fraze de tipul: „Nu știi de glumă?” sau „Dacă nu-ți place căldura, nu intra în bucătărie”.
- Fac „farse” care nu sunt amuzante.
- Folosesc intimidarea fizică - stau foarte aproape de dvs., deasupra dvs., se poziționează într-o manieră agresivă.
- Folosesc o violență fizică minoră, precum împingerea persoanei sau înșfăcarea ustensilelor din mâinile acestora

Sunteți victima unui astfel de comportament?

Cum se simt persoanele persecutate?

Se pot simți:

- prinse în capcană
- furioase
- izolate
- decepționate
- fără valoare
- simt că este vina lor
- demotivate
- deprimare
- neputincioase
- doresc să își părăsească locul de muncă.

Sunteți vreodată tratat într-un fel care vă face să vă simțiți în acest mod?

Nu uitați!

- Nu este vina dvs. Persoana care vă persecută poartă toată vina.
- Nu trebuie să îndurați acest comportament. Secțiunea din acest ghid intitulată Dacă sunteți victima hărțuirii sau persecuțiilor conține sugestii despre ceea ce trebuie să faceți.
- Dacă persecuțiile vă afectează sănătatea, adresați-vă medicului

Probleme care îl implică pe comandantul navei

În cazul în care comandantul refuză să ia în serios plângerea dvs. sau, mai rău, dacă acesta este chiar persoana care vă persecută, atunci sfaturile de mai sus, de a căuta ajutor și de a raporta persecuțiile, devin foarte greu sau chiar imposibil de aplicat.

Ce ar trebui să faceți?

Din nou, punctul de pornire este să citiți procedurile companiei dvs. privind hărțuirea și persecuțiile sau, dacă acestea nu există, atunci procedurile generale de transmitere a reclamațiilor, pentru a afla care este persoana pe care trebuie să o contactați.

În multe companii există anumite persoane în biroul de pe uscat care au fost numite și instruite pentru a gestiona reclamațiile privind cazurile de hărțuire și persecutare. Dacă acest lucru nu se aplică în cazul companiei dvs. și dacă nu există îndrumări specifice în acest sens în procedură, atunci ar trebui să vă adresați cât mai curând reclamația, fie verbal, fie în scris, persoanei cu cea mai înaltă funcție de conducere cu care puteți lua legătura, din cadrul companiei dvs.

Este chiar și mai important în aceste situații dificile să țineți evidența a ceea ce s-a întâmplat, astfel încât să aveți la dispoziție faptele, înregistrate cât mai fidel.

Raportarea comportamentului comandantului navei dvs. necesită curaj. Totuși, puteți avea certitudinea că managerii de pe uscat vor lua reclamația dvs. foarte în serios. Pe lângă aspectele de ordin moral, există și motive legate de activitate, precum și motive juridice în acest sens. Dacă la bord se adoptă o cultură a persecuției, acest lucru periclitizează siguranța și afectează munca în echipă. Companiile știu foarte bine care sunt posibilele implicații financiare, în afară de publicitatea negativă, generate de situația în care o persoană este găsită vinovată de hărțuire și persecutare.

Consecințele hărțuirii și persecutării

Pentru victimă

Persoanele merg pe mare pentru a-și câștiga existența, pentru a se întreține pe ele și pe familiile lor și pentru a-și construi o carieră interesantă, utilă și plăcută. Hărțuirea și persecuțiile strică rapid viața profesională a unei persoane și o fac intolerabilă. Acestea cauzează stres, pierderea stimei de sine și a încrederii în forțele proprii și pot conduce la depresie și cădere nervoasă. O persoană persecutată tinde să se retragă. Acest comportament îi reduce angajamentul față de navă.

Pentru navă

Funcționarea eficientă și în condiții de siguranță a navelor depinde de capacitatea personalului navigant profesionist de a coopera în condiții de armonie. Lucrul eficient în echipă depinde de respectul reciproc, de încredere și de dorința tuturor celor de la bord de a depune toate eforturile. Persecutarea și hărțuirea otrăvesc relațiile interpersonale, afectează negativ lucrul în echipă și îi descurajează pe cei persecutați sau hărțuiți de la a mai depune eforturi în munca lor.

Pentru companie

În afară de considerentele etice, ideea de bază este că hărțuirea și persecuțiile dăunează activității. O performanță profesională redusă, absenteismul și demisiile, posibilitatea acțiunilor în justiție și publicitatea negativă: toate acestea au un impact semnificativ asupra costurilor. În numeroase cazuri, o persoană persecutată consideră că persecutorul este reprezentantul companiei, ceea ce deteriorează și mai mult relațiile și conduce la un conflict și mai amplu.

Nu există nicio scuză

Atunci când sunt trași la răspundere, mulți dintre cei care îi persecută pe alții emit tot felul de scuze pentru comportamentul lor. Niciuna dintre ele nu poate reprezenta o justificare. Iată unele dintre cele mai des întâlnite, alături de câteva sugestii de replici:

„Lucrul pe navă este dur, așa că trebuie să te aștepți la un tratament la fel de dur.”

„Într-adevăr, poate fi o meserie dură. Însă dacă alegi să le faci viața grea altora, acest lucru nu va face decât să adauge un plus la solicitările, provocările și pericolele ocazionale deja existente în viața pe vas.”

„Toată lumea trece prin acest gen de lucruri la început. Este un fel de inițiere.”

„Chiar așa? Lucrul pe vas este o meserie. Nu știam că mă alătur unei societăți secrete.”

„Așa am fost și eu tratat atunci când am început să lucrez pe mare.”

„Și ți-a plăcut să fii persecutat? De ce să transmiți și altora experiențele tale neplăcute? Plus că lucrurile se schimbă și se îmbunătățesc, chiar și pe mare. Nimeni nu mai este aruncat în mare, la moarte. Acum și persecuțiile își fac ieșirea din scenă.”

„Nu am timp să fiu amabil.”

„Nu-ți cer să fii amabil. Îți cer să ai o atitudine profesională. Iar aceasta include să-i tratezi pe ceilalți cu respect.”

„Acolo de unde vin eu, așa ne comportăm cu toții. Și nu ne deranjează.”

„Ideea aici nu este ce părere ai despre comportamentul tău. Ce contează este efectul lui asupra altor oameni. Iar oamenii sunt diferiți și au sensibilități diferite.”

„Nu știu și ei de glumă?”

„O glumă este considerată ca atare atunci când persoana care o ascultă nu o găsește ofensatoare.”

„Nimeni altcineva nu se mai plânge.”

„Faptul că oamenii aleg să suporte comportamentul ofensator nu înseamnă că acesta este și corect.”

„Ești prea sensibil.”

„Chiar așa? Ceea ce nu iei în calcul este faptul că în diferite culturi anumite aspecte ale comportamentului pot cauza o ofensă gravă.”

„Femeile nu au ce căuta pe mare.”

„Atunci mai bine îi spui companiei că nu ești de acord cu politica ei de recrutare. Femeile au ce căuta în orice loc unde își pot face bine treaba.”

Dacă sunteți hărțuit sau persecutat

Atunci când vă confrunțați cu orice fel de comportament inacceptabil, inclusiv cu hărțuire și persecutare, există trei lucruri pe care le puteți face:

- 1 **Nu faceți nimic.** Nu este o idee bună. Nu vă veți obișnui cu acest fel de tratament (și de ce ar trebui să vă obișnuiți?) și acesta probabil se va înrăutăți.
- 2 **Încercați să vă auto-convingeți că face parte din munca dvs.** Dar nu este așa. Consultați secțiunea **Nu există nicio scuză** din acest ghid.
- 3 **Schimbați-vă situația.** Simțiți că doriți să demisionați? De ce ar trebui să o faceți? Nu dvs. sunteți de vină pentru această situație. Așadar, ce puteți face pentru a stopa persecuțiile sau hărțuirea?
 - Confrunțați-vă direct cu persoana care vă persecută. Dacă situația poate fi rezolvată în mod informal, prin doar câteva cuvinte, atunci cu atât mai bine. Încercați să vă prezentați în permanență într-un mod plin de încredere. Dacă cel care vă persecută simte că sunteți puternic, probabil va diminua intensitatea acțiunilor sale.
 - Cereți ajutor și asistență de la un prieten sau de la prieteni.
 - Însă, dacă aceste acțiuni nu funcționează, raportați comportamentul persoanei care vă persecută.

Nu trebuie să faceți toate aceste lucruri. Puteți începe prin a discuta cu prietenii sau prin a raporta în mod formal ceea ce se petrece.

Există un sfat care se aplică tuturor acestor acțiuni:

Țineți evidența! Persecuțiile și hărțuirea reprezintă un model recurent de comportament. Atunci când vă dați seama prima oară că sunteți sâcâit în mod sistematic, începeți să notați unde și când se produc aceste lucruri, ce se petrece, ce a fost spus de ambele părți și cum v-ați simțit. Notați numele eventualilor martori. De asemenea, asigurați-vă că țineți evidența oricăror e-mailuri, SMS-uri sau mesaje de pe rețelele de socializare cu conținut ofensator. Dacă decideți să

Înaintați un raport formal cu privire la comportamentul unei persoane, atunci aceste înregistrări vor face mult mai ușor de dovedit ceea ce aveți de spus.

Confrunțați-vă direct cu persoana care vă persecută

Acest lucru nu este ușor, mai ales dacă cel care vă persecută este superiorul dvs. ierarhic. Trebuie să evitați să reacționați pasiv (renunțând) sau activ (începând un meci de țipete). Iată câteva îndrumări generale privind modul în care puteți reacționa cu fermitate, ceea ce înseamnă să fiți foarte direct și să vă păstrați controlul.

- **Gândirea pozitivă.** Atitudinea mentală corectă este foarte importantă. Curiozitatea este de ajutor. Puneți-vă întrebarea: „Ce înseamnă de fapt acest comportament?” Vă ajută să vă distanțați de ceea ce se petrece.
- **Limbajul corporal.** Respirați adânc și expirați. Acest lucru vă va relaxa mușchii pe care îi încordăm în momentul în care ne pregătim de o confruntare. Mențineți o postură deschisă, neamenințătoare.
- **Răspunsuri de adult.** Spuneți-i persoanei respective că are un comportament inacceptabil. Persecutorii se retrag de obicei din fața persoanelor care li se opun. Arătați că ascultați și răspundeți ca un adult, spunând lucruri precum: „Văd că sunteți supărat” sau „Înțeleg că nu vă place ceea ce am făcut, însă vă rog să nu mă înjurați.”
- **Tonul vocii.** Folosiți un ton serios și o voce egală. Rămâneți calm și nu țipați.
- **Folosiți termenul „persecuție”.** Dacă îi dați denumirea corectă acestui comportament, chestiunea va fi pusă într-o lumină clară și îi va impune autorului să își justifice acțiunile sau să își analizeze comportamentul.
- **Repetăți ceea ce spuneți.** Persoanele care vă persecută nu ascultă. Așadar, repetați ceea ce ați spus, în mod clar și ferm, până ce sunteți ascultat.
- **„Glume”.** Nu râdeți și nu zâmbiți. Răspundeți la: „Nu știi de glumă?” cu „Este o glumă numai dacă mi se pare amuzant. Și nu mi se pare astfel. Dimpotrivă, este ofensator.”
- **Explicați cum vă simțiți.** Spuneți ceva de genul: „Când țipi la mine, încep să mă supăr și acest lucru nu ne ajută pe niciunul din noi.”
- **Un cuvânt de avertizare.** Uneori puteți să vă dați seama că abuzul verbal este pe punctul de a se transforma în violență fizică. Aici este momentul în care trebuie să abandonați încercarea de a avea un comportament bazat pe argumente. Dacă trebuie, strigați după ajutor și, dacă violența este iminentă, fugiți

Cum să cereți ajutor și sprijin

Unul din numeroasele efecte neplăcute ale hărțuirii este sentimentul de izolare. Împărtășiți problema cuiva de la bord în care puteți avea încredere. În multe cazuri

veți descoperi că nu sunteți singura persoană supusă comportamentului persecutorului, iar acest lucru poate reprezenta o ușurare enormă.

De asemenea, dacă ideea de a raporta chestiunea în mod formal vă provoacă nervozitate sau ezitări, îi puteți cere ajutorul unui prieten în această direcție.

Raportarea persecuțiilor

Este foarte probabil să existe un cadru superior, fie la bord sau pe uscat, cu responsabilități specifice de audiere a reclamațiilor privind hărțuirea și persecuțiile.

Când faceți o reclamație formală:

- 1 **Pregătiți-vă.** Citiți procedura companiei dvs. privind hărțuirea și persecuțiile, dacă există, sau, dacă nu există, procedura generală de transmitere a reclamațiilor. Asigurați-vă că ați identificat persoana corectă care trebuie abordată. Puneți în ordine întâmplările și scrieți-le. Amintiți-vă că nu dvs. sunteți de vină. Hotărâți dacă doriți să vă însoțească cineva.
- 2 **Alertați persoana responsabilă.** Dacă este vorba despre căpitanul navei, nu uitați că el sau ea este o persoană ocupată și nu știe de ce doriți să îi vorbiți. Așadar începeți cu o frază de genul: „Aș dori să discut cu dvs. despre ceva grav, dle/dnă căpitan. Aș prefera să discutăm între patru ochi. Este un moment oportun?”
- 3 **Nu vă abateți de la fapte.** Spuneți-i persoanei ce s-a întâmplat, în mod cât mai detaliat. Încercați să evitați să faceți remarcă generale despre personalitatea celui care vă persecută („Este un nenorocit afurisit!”). Raportați ce a făcut agresorul („În momentul în care curățam toaletele ieri, a dat cu piciorul în găleata pe care o foloseam și m-a înjurat”).
- 4 **Așteptați-vă să vi se pună întrebări.** Aceasta nu înseamnă că relatarea dvs. nu va fi crezută. Persoana care primește un astfel de raport are datoria de a cerceta situația în mod corect și complet. El sau ea vă va pune întrebări. Și va chestiona și persoana care v-a persecutat. Și, de asemenea, este posibil să discute și cu alte persoane.
- 5 **Întrebați ce urmează să se întâmple.** Mai ales, este esențial să știți cum se așteaptă de la dvs. să lucrați cu agresorul, atât pe durata investigării situației, cât și ulterior, în special dacă nava este pe mare.

Ce situații nu sunt considerate persecutare sau hărțuire

Conducerea în condiții de siguranță a unei nave se bazează în totalitate pe persoanele cu abilități diferite care conlucrează în cadrul unei structuri de comandă bine definite. Dacă vi se ordonă să îndepliniți o sarcină, aceasta nu înseamnă că sunteți hărțuit sau persecutat, iar nava și compania au tot dreptul de a se aștepta la o

performanță de cea mai înaltă calitate din partea tuturor membrilor echipajului. Chiar și ordinele pronunțate pe un ton aspru sau cu voce tare nu reprezintă un caz de persecutare, atâta vreme cât nu sunt însoțite de răutăți sau insulte personale.

Dacă oricare din următoarele situații se produc, nu sunteți persecutat sau hărțuit:

- vi se spune cum să îndepliniți o anumită sarcină;
- vi se reamintește că modul în care să îndepliniți sarcina v-a fost deja explicat;
- sunteți avertizat că îndepliniți în continuare sarcina în mod inadecvat;
- ordinele scurte, pronunțate pe un ton aspru, sunt folosite în perioadele foarte ocupate sau în situații de urgență;
- sunteți criticat pentru aspectul necorespunzător, pentru o atitudine neglijentă sau o abordare prea delăsătoare față de munca dvs.;
- vi se reamintește să vă revizuiți atitudinea și, de asemenea, că faceți parte dintr-o echipă.

Întrebări pentru cei care este posibil să fie persecutați

1. Vi s-au alocat în mod repetat anumite sarcini, mai des decât colegilor dvs.?
2. Ați ținut un jurnal cu privire la aceste alocări de sarcini?
3. Persoana în cauză vi s-a adresat într-un mod înjositor sau insultător sau ați fost subminat în permanență, chiar și în fața subordonaților dvs.?
4. Ați primit mesaje pe rețelele de socializare sau e-mailuri cu conținut supărător?
5. Ați fost criticat în mod repetat în fața colegilor dvs.?
6. Vă simțiți exclus sau ignorat?
7. V-ați pierdut stima de sine, sau energia ori entuziasmul?
8. Știți cui îi puteți prezenta preocupările dvs.?
9. Aveți un prieten sau un coleg care este gata să vă însoțească atunci când vă veți prezenta reclamația?
10. Ați citit politica companiei dvs. privind hărțuirea și persecuțiile?
11. Ați fost martor la persecutarea altor persoane?

Întrebări pentru cei care este posibil să fie hărțuiți

1. V-a cauzat vreo persoană sentimente de stânjeneală, umilire sau jenă, chiar și fără să-și dea seama?
2. V-a făcut cineva să vă simțiți speriat sau intimidat?
3. A făcut cineva remarce pe care le considerați ofensatoare despre rasa, naționalitatea, vârsta sau religia dvs.?
4. A făcut cineva remarce pe care le considerați ofensatoare despre genul sau orientarea dvs. sexuală?
5. A făcut cineva remarce pe care le considerați ofensatoare despre aspectul dvs. fizic?

6. V-a adresat cineva în mod insistent întrebări de natură personală sau v-a cerut în mod insistent să vă întâlniți cu el/ea sau a făcut remarcă mult prea familiare?
7. V-ați aflat în situația în care o persoană a stat în mod repetat prea aproape de dvs., sau v-a atins în mod inadecvat?
8. Ați primit e-mailuri, mesaje pe rețelele de socializare, apeluri telefonice, faxuri sau scrisori care erau ofensatoare sau care reprezintă o intruziune în viața dvs. personală?
9. Știți cui îi puteți prezenta preocupările dvs.?
10. Aveți un prieten sau un coleg care este gata să vă însoțească atunci când vă veți prezenta reclamația?
11. Ați citit politica companiei dvs. privind hărțuirea și persecuțiile?

NOTE ÎNDRUMĂTOARE 2: PENTRU CEI CARE ESTE POSIBIL SĂ-I PERSECUTE SAU SĂ-I HĂRȚUIASCĂ PE ALȚII

Îi persecutați sau hărțuiți pe alții?

Nu comiteți un act de persecuție sau hărțuire dacă vă exprimați ordinele într-un mod clar și direct și dacă explicați în mod clar care sunt așteptările dvs. Nu persecutați dacă respectați cu strictețe rutinele operaționale și procedurile disciplinare. Nu persecutați dacă aceea ce spuneți sau faceți este pentru binele de ansamblu al navei și al echipajului. Nu persecutați dacă vă așteptați la standarde profesionale înalte și distribuiți sarcinile în mod echitabil.

Totuși, unele persoane nu își dau seama de efectele comportamentului lor asupra altora. Ele cred că stilul lor de conducere este pur și simplu mai puternic și că oamenii ar trebui să se obișnuiască cu acesta. Persoanele de acest gen „nu suportă cu ușurință proștii”. Ele consideră că cei care lucrează pe mare ar trebui să se aștepte la un tratament mai dur. Există o diferență importantă între a comite un act de persecuție și a fi „ferm, dar corect”.

Totuși, nu trebuie să uităm că nu toate comportamentele de tipul persecuției sau hărțuirii sunt pe linie descendentă, anume de la un superior către subordonatul său. Este posibil ca oricare membru al echipajului să îi facă viața insuportabilă unui coleg de-ai săi.

Citiți următoarea listă de comportamente, care descriu ce fac cei care îi hărțuiesc și persecută pe alții.

Faceți și dvs. vreunul din aceste lucruri? Dacă răspunsul este „da”, atunci probabil vă faceți vinovat de hărțuire sau persecutare sau chiar de ambele. Gândiți-vă în special dacă comportamentul dvs. este persistent. O explozie ocazională este oarecum permisibilă, însă manifestarea constantă a comportamentului indicat reprezintă un semnal puternic că trebuie să vă schimbați modul în care vă raportați la alți oameni.

Ce fac cei care îi hărțuiesc pe ceilalți?

- Îi fac pe alții să se simtă stânjeniți, jenați sau umiliți.
- Îi fac pe alții să se simtă speriați sau intimidați.
- Afișează sau diseminează materiale ofensatoare sau cu conținut indecent.
- Folosesc insinuări, batjocuri, glume sau remarce obscene, sexiste sau homofobe.

- Combină critica cu remarce despre rasa, religia sau naționalitatea unei persoane.
- Folosesc un limbaj ofensator sau glumesc pe seama unei persoane cu dizabilități.
- Comentează pe marginea aspectului fizic al unei persoane, într-un mod care cauzează stânjeneală sau suferință.
- Efectuează apeluri telefonice sau trimit e-mailuri, faxuri sau scrisori nedorite, sugestive sexual, ostile sau care reprezintă o intruziune în viața persoanei respective.
- Trimit mesaje jignitoare sau publică remarce insultătoare ori comentează nefavorabil cu privire la un individ, pe site-uri de socializare.
- Adresează întrebări gratuite, inoportune sau persistente despre starea civilă a unei persoane, despre viața personală, interesele sau orientarea sexuală a acesteia.
- Adresează întrebări gratuite, inoportune sau persistente despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv întrebări referitoare la cultura sau religia sa.
- Fac avansuri sexuale nedorite sau amenințătoare sau solicită în mod repetat întâlniri.
- Sugerează faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit.

Ce fac persecutorii?

- Emit amenințări sau abuzuri verbale sau fizice.
- Țipă sau își înjură subordonații sau colegii, fie în public sau în privat.
- Fac afirmații sau remarce defăimătoare sau stereotipe.
- Folosesc insulte personale.
- Minimalizează sau ridiculizează o persoană, inclusiv persoane de același rang sau de rang mai înalt, fie între patru ochi, fie în fața altora.
- Răspândesc zvonuri rău intenționate despre o persoană.
- Își ies din fire, adesea din motive neimportante.
- Supervizează în mod excesiv o persoană, monitorizând-o prea îndeaproape sau fiind prea critice cu privire la lucruri minore.
- Emit critici permanente sau nejustificate.
- Emit solicitări nerezonabile.
- Alocă sarcini înjositoare sau sub nivelul persoanei respective, inadecvate funcției acesteia.
- Îi retrag unei persoane anumite zone de responsabilitate, fără vreun motiv justificabil.
- Ignoră sau exclud o persoană de la, de exemplu, evenimente sociale, de la întâlnirile echipei, de la discuții și de la decizii sau planuri colective.

- Emit amenințări sau comentarii inadecvate despre perspectivele de carieră, despre siguranța locului de muncă sau despre rapoartele de evaluare a performanței.
- Persistă. Persecutarea este un model de comportament repetat.
- Umilesc alte persoane în public, iar uneori în fața subordonaților acestora.
- Sâcâie anumite persoane în privat, atunci când nu există martori în jur.
- Sunt sarcastice și fac „glume” care nu sunt nostime.
- Afirmă că comportamentul lor este normal și că este vina celeilalte persoane că nu își dă seama de acest lucru.
- Fac „farse” care nu sunt amuzante.
- Folosesc intimidarea fizică - stau foarte aproape de o persoană sau deasupra acesteia sau se poziționează într-o manieră agresivă.
- Folosesc o violență fizică minoră - împing alte persoane, înșfacă ustensilele din mâna acestora - și pretind că acesta este un comportament normal.

Le faceți vreunul din aceste lucruri altor persoane?

Nu uitați!

Nu dvs. hotărâți dacă un anumit mod de comportament constituie un act de hărțuire sau persecutare. Ceea ce contează este percepția persoanei asupra căreia se răsfrânge acest comportament.

Renunțarea la obicei

O mică parte din persecutori au o deficiență gravă de personalitate și numai un ajutor profesional semnificativ le va ajuta să își schimbe comportamentul. Poate că acest lucru chiar a jucat un rol în evoluția lor profesională. Însă, în cazul majorității, persecutarea reprezintă un obicei prost, pe care pot învăța cum să îl întrerupă. Este ceva similar fumatului: fumătorii știu că ar trebui să renunțe, însă nu știu cum.

Dacă faceți parte din această categorie, iată câteva sugestii:

Sisteme și proceduri

Alocarea incorectă a sarcinilor reprezintă un simptom obișnuit al persecutării. Unor persoane li se dau prea multe sarcini, sau multe sarcini minore, sub nivelul și competența lor profesională sau, de asemenea, mult prea multe sarcini nedorite, de jos. Li se poate chiar premedita eșecul, alocându-li-se sarcini sub nivelul lor.

Acest lucru poate fi pur și simplu un caz de management prost, în loc de persecutare deliberată. Așadar, primul pas constă în a vă asigura că există un sistem eficient și transparent pentru alocarea sarcinilor, astfel încât fiecare persoană să își poată da seama că nu există favoritisme și că nimeni nu este persecutat.

Comportament

La locul de muncă se poate exercita o presiune mare, fapt care ne poate face să ne persecutăm colegii. Soluția este să devenim mult mai conștienți cu privire la motivul pentru care ne comportăm astfel. În special, ar trebui să fim atenți la:

- **Factorii declanșatori.** Toate emoțiile sunt declanșate de ceva, iar modul în care vă simțiți atunci când începeți să persecutați o persoană nu face excepție de la această regulă. Sunteți în această dispoziție la anumite momente specifice? Aveți tendința de a sâcâi anumite persoane sau tipuri de oameni? Există anumite situații care vă declanșează acest comportament? Atenție, factorul declanșator poate să nu fie imediat! Dacă, de exemplu, aveți o întâlnire dificilă cu comandantul navei, conștientizați modul în care aceasta vă face să vă simțiți, astfel încât să nu agreșați comportamental o persoană mai târziu, din dorința de a vă simți mai bine.

Dacă aveți noroc, puteți evita unii dintre factorii declanșatori ai comportamentului de persecuție. Și, chiar dacă nu puteți face acest lucru, totuși aveți posibilitatea de a-i recunoaște în avans și de a decide să reacționați diferit.

- **Gândirea pozitivă.** Odată ce v-ați dat seama ce factori declanșează comportamentul dvs., puteți începe să vă gândiți în mod conștient la ei și puteți schimba o reacție negativă într-una pozitivă. Așadar, de exemplu, dacă vedeți că munca unei persoane nu se ridică la standardele stabilite, evitați să gândiți: „Las'că pun eu mâna pe idiotul ăsta!” În schimb, încercați să vă spuneți: „Cum pot să îl ajut pe acest om să își facă treaba corect?”
- **Semnale de activare.** Persecutarea este un comportament agresiv. Evoluția ne-a programat corpurile să ne pregătim pentru agresiune, astfel încât să putem reacționa eficient în cazul în care suntem atacați. Ritmul nostru cardiac crește. La fel și tensiunea. Adrenalina începe să curgă. Este ușor de recunoscut faptul că vi se întâmplă acest lucru. Și atunci când se produce, respirați adânc, spuneți-vă că trebuie să vă calmați și toate aceste pregătiri automate vor recula.
- **Empatie.** Gândiți-vă la efectul pe care îl puteți avea asupra altora. Puneți-vă în locul lor. Nu stați prea aproape de oameni, acest lucru îi face să se simtă amenințați. Nu vă uitați fix, intimidant, la ei. Nu vă folosiți degetul în mod amenințător în fața lor. Dacă se află în genunchi sau sunt așezați, nu vă poziționați deasupra lor, ci coborâți la nivelul lor. Oricât de iritat sau frustrat v-ați simți, faceți toate eforturile pentru ca acest lucru să nu transpară pe fața dvs.

În atenția celor care comit acte de persecutare!

Persecutarea și hărțuirea altor persoane reprezintă o abatere gravă. Persoanele persecutate sunt încurajate să raporteze ceea ce li se întâmplă. Toate aceste rapoarte vor fi analizate cu seriozitate și în amănunt. Numai dacă reclamația nu este rău intenționată, compania va întreprinde acțiuni și, dacă este cazul, va pune în aplicare procedura sa disciplinară. Aceste aspecte urmează îndeaproape principiile

prevăzute în Ghidul ETF-ECSA privind eliminarea hărțuirii și a persecuțiilor la locul de muncă. În unele cazuri, este de așteptat o concediere de pe vas; în altele, o acțiune în justiție.

Întrebări pentru cei care este posibil să comită acte de persecutare

1. Credeți că modul în care dvs. îndepliniți o sarcină este întotdeauna cel corect?
2. I-ați alocat sarcini unei anumite persoane, ca formă de disciplină?
3. Dacă da, ați făcut acest lucru repetat sau în mod disproporționat?
4. Ați încercat să le oferiți critici constructive sau să le ajutați să-și înțeleagă mai bine îndatoririle?
5. V-ați descrie stilul de conducere ca fiind „ferm”?
6. Dacă da, sunteți sigur că sunteți „ferm, dar corect”?
7. Ați putea fi descris ca un „obsedat de control”?
8. Ridicați în mod regulat tonul la alți lucrători?
9. Vă justificați acțiunile față de subordonați amintindu-vă că și dvs. ați primit un astfel de tratament la începuturile carierei dvs.?
10. V-ați coalizat vreodată cu alte persoane împotriva cuiva?
11. Ați trimis vreodată un e-mail sau un mesaj pe rețelele de socializare care ar putea fi considerat ofensator sau supărător?
12. Ați citit politica companiei dvs. privind hărțuirea și persecuțiile?

Întrebări pentru cei care este posibil să îi hărțuiască pe alții

1. V-ați combinat critica asupra unei persoane cu referiri la genul, rasa, vârsta, orientarea sexuală, religia sau naționalitatea acesteia?
2. Faptul că la bordul navei dvs. se află și femei reprezintă o problemă pentru dvs.?
3. I-ați solicitat în mod insistent unei persoane să se întâlnească cu dvs. sau ați atins vreo persoană în mod inadecvat?
4. Știți că, dacă puneți mâna pe o persoană, acest act constituie un act de agresiune și, prin urmare, reprezintă o infracțiune?
5. Ați trimis e-mailuri sau ați folosit site-uri de socializare pentru a stânjeni sau umili o persoană?
6. V-ați justificat față de dvs. spunându-vă că acțiunile dvs. „sunt doar o glumă” sau că „asta e ceea ce face toată lumea”?
7. Ați arătat sau diseminat materiale pe care o persoană le-ar putea considera ofensatoare, sugestive sexual, homofobe sau rasiste?
8. Ați făcut vreodată comentarii cu privire la aspectul fizic, vârsta sau dizabilitatea unei persoane?
9. Ați citit politica companiei dvs. privind hărțuirea și persecuțiile?

NOTE ÎNDRUMĂTOARE 3: PENTRU CADRELE DE CONDUCERE

Posibilele consecințe ale hărțuirii și persecutării

În unele situații, rapoartele formale privind hărțuirea și persecuțiile pot părea un act de iritare sau lipsă de respect. De exemplu, ce trebuie să înțeleagă un comandant de navă dintr-o reclamație transmisă de un cadet de șaisprezece ani, conform căreia acesta din urmă este persecutat de inginerul secund?

Întrebarea pe care cadrele de conducere ar trebui să și-o pună în astfel de situații este dacă ar prefera să analizeze reclamația în mod adecvat și să rezolve problema sau dacă ar dori ca situația să fie rezolvată pe cale juridică - un proces care va implica aproape sigur interogarea lor de către avocatul companiei și care le-ar putea expune eșecul în calitate de manageri față de colegi, de companie și, în anumite situații, de publicul larg.

Companiile de transport maritim trebuie să supraviețuiască și să prospere pe o piață care este întotdeauna foarte concurențială și unde există presiuni mari asupra costurilor. Pentru aceasta, au nevoie de vase care să funcționeze în mod eficient. Acest obiectiv este mai dificil de realizat dacă la bord există persecutori. În plus, un personal navigant bun este greu de găsit, iar instruirea membrilor acestuia costă mult. Nu are niciun sens, nici moral și nici economic, să se confrunte, așadar, cu riscul de a-i pierde pe aceștia în fața concurenței, sau cu riscul ca ei să părăsească industria din cauza modului în care sunt tratați.

Într-o mică parte din cazuri, cei care hărțuiesc sau persecută fac acest lucru intenționat și le face plăcere. Unele cercetări indică faptul că există o legătură considerabilă între comportamentul bazat pe persecuție și comportamentul psihopat. Totuși, în marea parte a cazurilor, aceste acte sunt derulate în mod inconștient și sunt rezultatul unor stiluri de conducere depășite. Prin urmare, adoptarea unor stiluri de conducere care nu implică un comportament agresiv sau intimidant ar aduce o contribuție importantă la eliminarea problemei.

Stabilirea climatului propice

Prevenirea este întotdeauna mai bună decât vindecarea. Hărțuirea și persecuțiile sunt neplăcute și reprezintă un model de comportament perturbator. În afară de aspectele morale și de efectul pe care acesta le are asupra persoanelor, afectează și funcționarea eficientă și sigură a navei. Ce pot face cadrele de conducere pentru a preîntâmpina acest tip de comportamente? Iată câteva sugestii:

1. **Atenție la problemele potențiale.** Managementul modern recunoaște faptul că oamenii din diferite culturi au sensibilități diferite, iar cei aflați în poziții de conducere ar trebui să fie atenți la angajații care au mai puține posibilități de a vorbi pentru sine. Oamenii se află adesea în situația în care sunt victimele unor astfel de comportamente din cauza faptului că se fac remarcăți. Există membri ai echipajului care se potrivesc acestui profil - o femeie singură, cineva dintr-un grup rasial diferit, un evreu ortodox, de exemplu? Există la bord persoane care sunt în mod special lipsite de experiență? Există pe nava dvs. ofițeri care nu au mai lucrat cu grupurile rasiale în speță? Există vreun reportaj în presă care să cauzeze exercitarea acestui comportament față de anumite persoane?
2. **Politică și proceduri.** Politica companiei privind hărțuirea și persecuțiile este clară? Le-a fost comunicată tuturor celor de la bord? Toate persoanele de la bord înțeleg că pot raporta cu încredere hărțuirea și persecuțiile și că reclamațiile lor vor fi analizate și se vor întreprinde acțiuni? Acestea știu cui ar trebui să raporteze cazurile de persecutare?
3. **Sisteme.** Alocarea incorectă a sarcinilor reprezintă un simptom foarte obișnuit al hărțuirii și persecutării. Oamenii primesc mai multe sarcini neplăcute decât ar fi corect, sau munci de jos, aflate sub competența lor profesională, sau li se interzice accesul la munci interesante care i-ar putea ajuta să se dezvolte și să avanseze în carieră sau, pur și simplu, primesc de muncă mai mult decât pot realiza.
Există definiții clare ale rolurilor și responsabilităților pe vasul dvs.? Aveți proceduri de lucru clare? Dacă da, acestea sunt urmate? Există sisteme corecte și transparente de alocare a sarcinilor?
4. **Avertizare timpurie.** Persoanele responsabile de gestionarea acestor situații știu în mod clar:
 - **Ce anume să caute?** În parte, este vorba despre a fi conștient cu privire la semnele informale caracteristice unei atmosfere otrăvite, spre exemplu persoane care par deprimare sau care ezită să comunice.
De asemenea, un lucru care li se întâmplă persoanelor persecutate este acela că performanța lor profesională se deteriorează. Există pericolul evident ca acest lucru să fie interpretat drept problemă disciplinară, mai ales dacă persecutorul se află într-o funcție care poate susține această interpretare. Este foarte important ca, în cadrul oricărei analize a performanței slabe, să se asculte ambele versiuni ale cazului și să se identifice cauzele de bază.
 - **Ce trebuie să facă?** Persoanele hărțuite sau persecutate se simt adesea izolate, neputincioase și nu sunt convinse că raportarea celor petrecute va schimba ceva în bine. Tind să identifice agresorul cu compania și consideră că înaintarea unei reclamații va înrăutăți o situație deja negativă. Așadar, este foarte important ca, atunci când conducerea are dovezi că se produc acte de hărțuire sau persecutare, aceasta să poată demonstra că știe precis ce trebuie să facă și că va întreprinde acțiuni.

Gestionarea unei reclamații

Iată câteva îndrumări generale privind gestionarea reclamațiilor de hărțuire și persecutare. Procedurile companiei dvs. sau orice lege națională va prevala, evident, asupra acestor îndrumări, în cazurile în care există diferențe semnificative între ele.

În general

- 1. Procedura dvs.** Trebuie să explicați foarte clar ce este procedura companiei dvs. privind gestionarea rapoartelor de hărțuire și persecutare și în ce mod ea se încadrează în procedura disciplinară mai generală. În special, trebuie să înțelegeți:
 - limitele autorității dvs.;
 - dacă persoana care înaintează reclamația și persoana împotriva căreia este îndreptată reclamația au permisiunea de a fi însoțite de altcineva în cadrul cercetărilor și, dacă da, care este rolul respectivului însoțitor;
 - faptul că conducerea de pe uscat este informată cu privire la toate incidentele. În situația în care vasul are un personal mai puțin numeros, este indicat să existe un punct de contact pe uscat, aflat la dispoziția membrilor echipajului, în vederea raportării tuturor incidentelor.
- 2. Ghidul ETF-ECSA privind eliminarea hărțuirii și persecuțiilor la locul de muncă.** Procedura companiei dvs. va urma îndeaproape principiile prevăzute în aceste îndrumări și cu siguranță veți considera că este util să vă familiarizați cu ele.
- 3. Aspecte delicate.** În majoritatea cazurilor trebuie să fiți pregătit pentru emoții puternice. Persoana care face reclamația va fi în mod sigur supărată sau furioasă. Atunci când i se prezintă reclamația, presupusul persecutor va fi, foarte probabil, supărat și va adopta o atitudine defensivă. Nu uitați că, atunci când persoanele sunt pradă emoțiilor, nu ascultă și le este greu să își prezinte în mod rațional cazul. Aveți nevoie de multă răbdare pentru a ajunge la miezul unei situații de acest gen.

Persoana care face reclamația

- 1. Cadru.** Este important să discutați într-un spațiu izolat și, pe cât posibil, să faceți persoana respectivă să se simtă în largul său.
- 2. Explicați procedura.** Înainte de a intra în detaliile reclamației, explicați-i persoanei care o susține că:
 - trebuie să puneți întrebări și să luați notițe. Aceasta nu înseamnă că relatarea persoanei nu este crezută. Scopul dvs. este să ajungeți la fapte într-un mod cât mai detaliat posibil.

- după ce ați ascultat afirmațiile și ați adresat întrebările, pentru a fi sigur că ați înțeles în totalitate situația, veți discuta cu presupusul persecutor și, dacă este cazul, și cu alte persoane.
- indiferent de concluzia la care ajungeți, chiar dacă decideți că nu există suficiente dovezi pentru a întreprinde o acțiune suplimentară, acest lucru nu se va reflecta în niciun mod asupra persoanei care transmite reclamația.

3. Trebuie să ajungeți la fapte. Pentru aceasta:

- adresați întrebări deschise, pentru a încuraja persoana să vorbească. De exemplu: „Ce s-a întâmplat după aceea?”, „Cum ați reacționat?”, „Unde s-a petrecut acest lucru?”, „Cine a mai fost de față?”. Adresați întrebări închise pentru a identifica informații importante. De exemplu: „V-a atins?”.
- adresați întrebări pentru a verifica dacă ați înțeles bine. De exemplu: „Vreți să spuneți că lucrurile s-au înrăutățit?”.
- rezumați, pentru a vă asigura că într-adevăr ați auzit ceea ce s-a spus.

4. Prezentați pașii următori. Odată ce sunteți sigur că ați înțeles reclamația, explicați-i persoanei ce se va întâmpla ulterior și, de asemenea, cât timp estimați că va dura restul investigației. În timp ce aceasta se derulează, cereți-i persoanei să încerce să mențină o relație profesională cât mai normală posibil cu presupusul persecutor. De asemenea, trebuie să precizați în mod clar că orice persecuție superioară și orice încercare de coerciție ar trebui să vă fie raportate imediat.

Presupusul persecutor

Din nou, trebuie să urmați procedura stabilită de compania dvs. Toate aceste proceduri au la bază anumite principii ale justiției naturale și, în special, următoarele:

- persoana trebuie informată cu privire la natura reclamației îndreptate împotriva sa;
- trebuie derulată o investigație completă și imparțială;
- persoanei trebuie să i se acorde timpul necesar și ocazia de a putea răspunde acuzațiilor aduse ei;
- trebuie să i se ofere șansa de a-și cere scuze.

Începeți prin a avertiza în mod adecvat presupusul persecutor cu privire la ceea ce se petrece. Aceasta înseamnă să îi explicați, fără a intra în detalii, faptul că s-a primit o reclamație și că intenționați să o discutați la întâlnirea care se va ține, de exemplu, la sfârșitul turei sale. Explicați-i că acest interviu va fi unul formal, disciplinar, și că, dacă procedura o permite, persoana poate fi însoțită de un prieten. De asemenea, este important să îl preveniți pe presupusul persecutor să nu discute această chestiune cu nimeni înaintea întâlnirii, cu excepția persoanei care îl va însoți.

Există patru etape ale procesului disciplinar:

1. Investigarea. La interviu:

- **Explicați regulile de bază.** Prezentați pe scurt obiectul interviului, cum va fi derulat și rolul pe care doriți să îl aibă cei prezenți.
- **Rezumați** faptele, așa cum le-ați înțeles dvs.
- **Solicitați un răspuns.** Folosiți întrebări. Cereți detalii probante. Ascultați. Verificați dacă ați înțeles bine și rezumați ceea ce s-a spus.

2. Verificați faptele. Poate este posibil să suspendați întâlnirea în acest punct, astfel încât să obțineți dovezi și de la alte persoane.

3. Întreprindeți o acțiune. Odată ce sunteți sigur că v-ați format o imagine clară, corectă, asupra a ceea ce s-a întâmplat, analizați-vă limitele autorității, decideți ce trebuie să faceți și explicați acest lucru presupusului persecutor.

Dacă ați hotărât că reclamația este justificată, atunci, dacă este posibil, conveniți asupra faptelor împreună cu persoana respectivă. Însă nu uitați că aceasta nu este o negociere. Decizia vă aparține. Este esențial ca persoana să înțeleagă:

- acțiunile care propuneți să fie adoptate;
- motivele care v-au condus la aceasta;
- orice drept de apel și procedura aferentă;
- modul în care comportamentul persoanei va fi monitorizat pe viitor;
- în cazul persecutării cibernetice, subliniați faptul că utilizarea echipamentelor de comunicare ale companiei în astfel de scopuri reprezintă o încălcare gravă a codului de conduită al companiei.

Încercați să vă asigurați că în continuare relația profesională dintre persecutor și cel care a făcut reclamația se va derula cât mai calm posibil, date fiind circumstanțele.

4. Monitorizare.

- înregistrați în scris ceea ce ați întreprins;
- comunicați acest lucru persoanei care a făcut reclamația și altor persoane adecvate, precum biroul dvs. de pe uscat;
- monitorizați acțiunile pe care le-ați întreprins.

Întrebări de sprijin pentru cadrele de conducere

1. Alocarea sarcinilor de care sunteți responsabil este afișată în mod clar?
2. Puteți recunoaște semnele care arată că o persoană se simte deprimată, izolată sau vulnerabilă?
3. Ați observat o deteriorare a performanței profesionale a unei persoane?
4. V-ați descrie stilul de conducere ca fiind „ferm”?
5. Dacă da, acesta include minimalizarea eforturilor unei persoane sau denigrarea caracterului ei?

6. Considerați că există în cadrul echipajului persoane cu o „problemă de atitudine”?
7. Dacă da, sunteți sigur că acest lucru le-a afectat în mod semnificativ capacitatea de a-și îndeplini sarcinile?
8. Cunoașteți cele nouă caracteristici protejate?
9. Cunoașteți bine politica companiei dvs. privind hărțuirea și persecuțiile, precum și Ghidul ETF-ECSA privind eliminarea hărțuirii și a persecuțiilor la locul de muncă?
10. Această politică este cunoscută de toate persoanele de la bord și se află la îndemâna acestora?
11. Sunteți pregătit să rezervați un timp și un loc pentru a investiga și soluționa reclamațiile?

NOTE ÎNDRUMĂTOARE 4: O SCHIMBARE A CULTURII

Nu cu mult timp în urmă, condusul unei mașini după consumul a câteva pahare era considerat un lucru neînțelept, chiar prostesc, însă nu era ceva inacceptabil din punct de vedere social. Condusul după consumul de alcool era ceva cu care oamenii sperau să scape fără probleme, iar prietenii și colegii lor îi susțineau adesea în această direcție. Însă nu mai este așa. În ziua de azi, nu numai pedepsele legale îi conving pe șoferi să nu consume alcool, ci și dezaprobarea celor care îi cunosc. Schimbări similare s-au petrecut și cu privire la fumat, la atitudinea față de persoanele cu dizabilități și la relațiile homosexuale. La fel se va întâmpla cu persecuțiile și hărțuirea. Deși oamenii adesea opun rezistență în fața schimbării, schimbarea este inevitabilă. Eliminarea persecuțiilor și a hărțuirii va reprezenta o schimbare în bine, asigurându-se astfel un mediu de lucru mai productiv și mai armonios.

Persecuțiile și hărțuirea sunt o moștenire a unei culturi depășite și sunt contraproductive. Pe o piață extrem de concurențială, orice lucru care periclitează funcționarea eficientă, fără probleme, a unui vas, trebuie respins. Și orice cauzează plecarea personalului bine instruit reprezintă o scădere a resurselor.

Firmele operează într-un mod din ce în ce mai internațional. Industriile de pe uscat, precum sectorul financiar, industria petrolieră, precum și firmele mari de avocatură, de contabilitate și de consultanță în management au adesea angajați de diferite naționalități care lucrează împreună. Tratarea tuturor angajaților, indiferent de mediul din care provin, cu demnitate și respect, are un sens profund, atât din punct de vedere moral, cât și economic.

RESURSE SUPLIMENTARE

Ghidul ETF-ECSA privind eliminarea hărțuirii și persecuțiilor la locul de muncă poate fi consultat aici: www.itfglobal.org/etf/index.cfm

Site-uri web utile:

Bully OnLine - www.bullyonline.org

ECSA: www.ecsa.eu

ITF: www.itfglobal.org

Nautilus: www.nautilusint.org

NHS: www.nhs.uk/Livewell/workplacehealth

Publicații utile:

Ghidul ACAS pentru angajați - Persecuțiile și hărțuirea la locul de muncă
Disponibil la 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

Note

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

