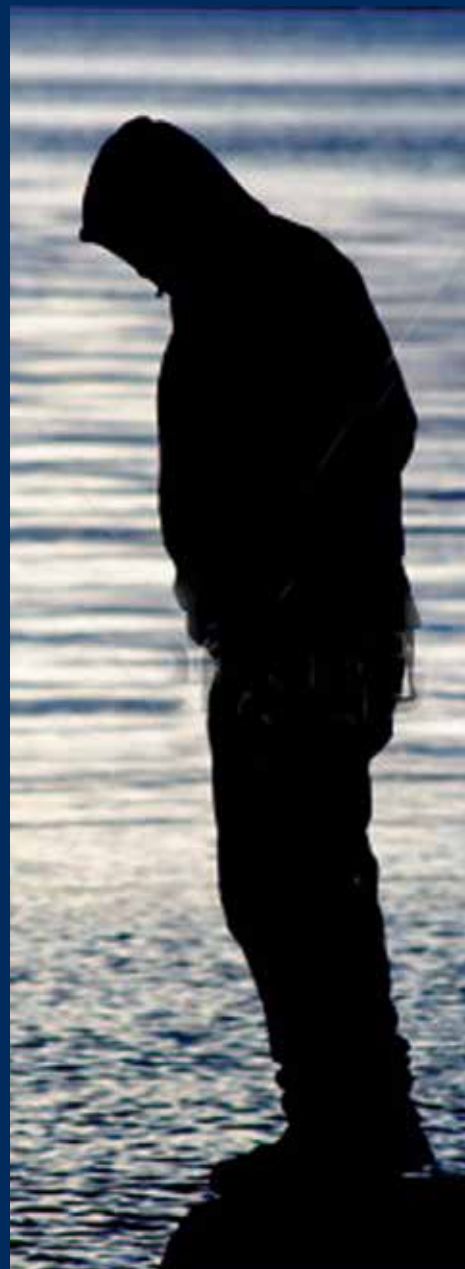


TÖÖKOHAL AHISTAMISE JA KIUSAMISE LÕPETAMINE

**European Community Shipowners'
Associations**

**European Transport Workers'
Federation**

**Võrdsed võimalused ja mitmekesisus
Euroopa laevandustööstuses**



**Laevandusettevõtjate
suunised**

Sisukord

Armindo Silva avaldus	3
Sotsiaalpartnerid	4
Sissejuhatus	5
Suuniste eesmärgid	5
Mis on ahistamine?	6
Ahistamise näiteid:	6
Mis on kiusamine?	7
Kiusamise näiteid:	7
Ahistamine/kiusamine elektrooniliste sidevahenditega	8
Kompanii poliitika ahistamise ja kiusamise suhtes	9
Juhtkonna pühendumus	9
Ettevõtte protseduurid	10
Ahistamise ja kiusamise juhtumite tuvastamine	11
Teatamine	11
Spetsiaalne kaebuste esitamise kord	11
Kiusamise ja/või ahistamise kohta käivale kaebusele reageerimine	12
Mitteametlik protsess	12
Ametlik protsess	12
Koolitus, kommunikatsioon ja teadlikkus	13
Konfidentsiaalsus	13
Ära kuulamised	14
Juhtumi lahendamine/meetmed	14
Meetmed ahistamise ja kiusamise lõpetamiseks	15
Õppeprogrammid	16
Juhtumiuuringud	16
Rahvusvaheline kruiisiettevõte	16
Rahvusvaheline kütusetranspordiettevõte	17
Lähimere praamiettevõte	17
Meremeeste infolehe soovitatud tekst	18
Veebilingid projekti partnerite veebilehtedel avaldatud õppematerjalide juurde	19

Armindo Silva avaldus

Euroopa Komisjoni tööhõive peadirektoraadi töö- ja sotsiaalõigusnormide sotsiaalse dialoogi valdkonna direktori



Kui soovime leida lahenduse merel tööle asuvate eurooplaste vähesusele, on äärmiselt oluline, et laevandustööstus muutuks atraktiivseks tööstusharuks, kus kõiki töötajaid koheldakse väärilt ja neid julgustatakse saavutama oma potentsiaali. Seda arvesse võttes andsid meretranspordi sotsiaalpartnerid – ETF ja ECSA – 2004. aastal välja laevandusettevõtjatele suunatud suunised töökohal ahistamise ja kiusamise lõpetamiseks („Guidelines to shipping companies on eliminating workplace harassment and bullying”), mis kujutasid endast esimest dokumenti, mille ELi sotsiaalpartnerid seda tüüpi tööalaste riskide teemal on avaldanud. Need suunised olid aluseks paljudele teistele, nagu 2007. aastal allkirjastatud „Raamkokkulepe, mis käsitleb ahistamist ja vägivalda töökohal”, mida täiendavad alates 2010. aastast valdkonna tasandil välja antud „Sektoritevahelised suunised kolmandate osapoolte põhjustatud vägivalda ja ahistamise vastu võitlemiseks töökohal”.

Teame, et töökohal ahistamisel ja kiusamisel on tõsine mõju töötajate füüsilisele ja emotsionaalsele tervisele (motivatsioon ja tootlikkus vähenevad, töölt põhjusega puudumine sageneb). Kuid need võivad avaldada negatiivset mõju ka ettevõtjale endale: halvenenud töötingimustega kaasnevad tihti tohutud organisatsioonilised, majanduslikud ja kohati ka õiguslikud tagajärjed.

Ahistamist ja kiusamist võib esineda mitmel kujul, alustades tavalisest sõnalisest agressioonist, väärkohtlemisest, küberkiusamisest või seksuaalsest diskrimineerimisest ja lõpetades füüsilise agressiooni mitmete vormidega, millega kaasnevad rasked kehavigastused. Agressioon võib esineda ka kehakeele, hirmutamise, põlguse või halvustamisena. Kui ahistamise ja kiusamise füüsilise mõju tuvastamine on ilmsete väliste märkide tõttu küllaltki lihtne, ei saa sama öelda emotsionaalse mõju kohta, sest silmnähtavaid märke puuduvad ning ahistajad ja kiusajad võivad oma tegevust lihtsalt eitada või kujutada seda moonutatult.

Sotsiaalpartnerite pingutustest tulenevalt pööratakse merendusvaldkonna töökohtadel esinevale kiusamise ja ahistamise probleemile üha enam tähelepanu ning liikmesriigid võtavad seda probleemi üha tõsisemalt. Seetõttu oli 2004. aasta ETFi/ECSA suuniste uuendamine äärmiselt oluline mitte ainult nende rolli tõttu selle nähtuse analüüsi, tuvastamise ja vältimise vallas, vaid ka seoses probleemi pideva alahindamise ja sellest teavitamisega. See uuendus tagab ka suuniste laialdase levitamise ELi mereakadeemiate ja laevandusettevõtjate seas. Lisaks on uuendatud suunised koostatud nõnda, et individuaalsetel ohvritel on lihtsam leida teavet, mida nad oma olukorra parandamiseks vajavad.

Meretranspordi puhul võib ahistamise ja kiusamise mõju olla eriti ränk, kui võtame arvesse laeva elu- ja töökeskkonda, isoleeritust, laevakajutite suurust ja lähedust või vajadust viibida töökohal ka puhkepauside ajal, kuna töökoht on laeval töötamise ajal meremeestele ka elukohaks. Hoolimata 2004. aasta suuniste vastuvõtmisest on aruannetest selgunud, et vähem kui pooled neist, keda ahistati või kiusati, olid võimelised kaebuse esitama. Ülejäänud kartsid, et neid ei võetaks lihtsalt tõsiselt.

Kuigi kõik kiusamise ja ahistamisega seonduvad olukorrad kujutavad endast riskitegurit, mis avaldab tõenäoliselt mõju ka töötervishoiule ja tööohutusele ning mida tuleks alati ennetada või vältida, pole lõviosa meremeestest või nende maismaal töötavatest ametivendadest endiselt läbinud ühtegi kiusamist, ahistamist või diskrimineerimist käsitlevat koolitust.

Seetõttu on uuendatud suunised ning nendega seonduvad veebimaterjalid ja töölehed Euroopa laevandustööstusele väga teretulnud ning õigeaegselt abiks, aidates kaasa ohuennetuse kultuuri peavoolustamisele laevadel ja laevandustööstuses ning suurendades kõigi meremeeste teadlikkust ahistamise ja kiusamise vallas. Lisaks aitab see ahistamise ja kiusamise ohvritel end paremini kaitsta. Sotsiaalpartnerite koostatud suunised valmisid Meretranspordi Valdskondliku Sotsiaaldialoogi Komitee egiidi all ja tänu Euroopa Komisjoni rahalisele toetusele. Suunised ja komplekti kuuluvad abimaterjalid (video ja päevik) aitavad kaasa suuniste levitamisele ning nende tõlkimisele ELi kõigi mereriikide ja sotsiaalpartnerite valitud täiendavate riikide keeltesse.

Brüssel, 2013

Sotsiaalpartnerid



Euroopa Ühenduse Reederite Ühing

(ECSA) asutati 1965. aastal nimega „Comité des Associations d’Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)” ja see kujutab endast ELi ja Norra riiklike reederite ühinguid esindavat kutseühingut (esindades umbes 99% EMP laevastikust või umbes 20% maailma laevastikust). Meie eesmärgiks on edendada Euroopa laevanduse huve, et see tööstusharu edendaks Euroopa ja rahvusvahelist kaubandust tiheda konkurentsiga vaba ettevõtluse keskkonnas, millest võidaksid nii laevandussektor kui ka tarbijad, ning aitaks määratleda ELi tegevuspõhimõtteid, mis seonduvad meretranspordi ülioluliste probleemidega.



Euroopa Liidu Transporditöölise Ametiühingute Liit

(ETF) esindab enam kui 2,5 miljonit transporditöölist 243st transpordiliidust ja 41st Euroopa riigist. Esindatavad sektorid on järgmised: raudteeveod, maanteeveod ja logistika, meretransport, siseveetransport, tsiviillennundus, sadamad ja dokid, turism ja kalandus. ETFi põhitegevuseks on transporditöölise huvide esindamine ja kaitsmine kogu Euroopas. ETF kujundab ja koordineerib ametiühingute transpordi- ja sotsiaalpoliitikat, organiseerib kooskõlastatud tööstustegevusi, tegeleb hariduse ja koolitusega ning korraldab innovaatilisi uuringuid mitmetes valdkondades, alustades töötajate tervishoiu ja tööohutusega ning lõpetades tööhõivemõjude uuringutega.

Sissejuhatus

Kõikidel töötajatel on õigus töötada oma töökohas ahistamise ja kiusamise all kannatamata. Kahjuks ei õnnestu paljudel töötajatel seda põhiõigust nautida. Kõikide tööandjate kohustuseks on tagada kõikide ahistamise ja kiusamise vormide kaotamine töötajate töökohal. Ahistamise ja kiusamise lõpetamise eest kannavad samuti vastutust ametiühingud koos töötajatega.

European Community Shipowners' Associations (ECSA) ja ametiühinguid esindav European Transport Workers' Federation (ETF) on veendunud, et ahistamine ja kiusamine on lubamatud ning on koostöös koostanud alljärgnevad suunised laeva- kompaniidele ja teistele laevandusettevõtetele selle kohta, mida neil tuleks ette võtta ahistamise ja türanniseerimise lõpetamiseks.

Ahistamine ja kiusamine tekitab ähvardava ja vaenuliku töökeskkonna ning põhjustab kahjulikke tagajärgi. Nendeks on muu hulgas stress, motivatsiooni puudumine, töö tulemuslikkuse vähenemine, töölt puudumine, tööst loobumine ja suured kulud. Ahistamiseks on sealhulgas mis iganes sobimatu ja ebameeldiv käitumine mingi isiku suhtes, mis tahtlikult või mitte põhjustab viimasel rahutust, alandatust, kohmetust või ebamugavust. Kiusamine on ahistamise erivorm, mis hõlmab vaenulikku või kättemaksuhimulist käitumist, mis on teisele isikule ähvardava või hirmutava toimega.

Ehkki vähestel juhtudel teevad ahistavad ja kiusavad isikud seda ettekavatsetult, siis on kohati tegemist mitte tahtliku vaenuliku kavatsusega, vaid iganenud juhtimisstiili teadvustamata kasutamisega. Sellepärast on agressiivset ja ähvardavat käitumist välistavate juhtimisstiilide vastuvõtmine ja juurutamine samuti oluliseks panuseks ahistamise ja kiusamise väljajuurimisel töökohtadel.

Ahistamise ja kiusamise lõpetamiseks töökohtadel on samuti tugevad juriidilised ja majanduslikud põhjendused. On olnud juhtumeid, kus ahistamise all kannatanud töötajad on töövaidluses edukalt kaitsnud diskrimineerimissüüdistusi koos vägagi kulukate tagajärgedega oma tööandjate jaoks. Kuid isegi jättes kõrvale juriidilised kaalutlused, siis töösuhete head tavad nõuavad ahistamisest ja kiusamisest vaba töökeskkonna loomist. Ahistamise ja kiusamise all kannatavad töötajad võivad kaotada motivatsiooni, kannatada sagedamini stressi all ja puududa töölt. Samuti kalduvad nad sagedamini töölt lahkuma, mis tähendab ettevõtte jaoks täiendavaid värbamiskulusi.

Suuniste eesmärgid

Käesolevate suuniste eesmärgiks on aidata ettevõtetel teadvustada ahistamise ja/või kiusamise juhte, rakendada efektiivset kaebuste esitamise korda selliste juhtumite tuvastamiseks ning lõpetada ahistamine ja kiusamine viisil, mis tooks kasu kõikidele töökohtadel ahistamise ja kiusamisega seotud osapooltele. Suunised käivad nii laevadel kui ka kaldal asuvate töökohtade kohta.

Ülalkirjeldatud meetmete rakendamisel tuleb ettevõttel kaasata oma töötajaid ja/või ametiühinguid. Kui see on asjakohane ja võttes arvesse riiklikke seadusandlikke süsteeme, peab ettevõtte poliitika ahistamise ja kiusamise suhtes olema kajastatud kollektiivlepingutes.

Mis on ahistamine?

Euroopa Liidu direktiiv üldise raamistiku loomise kohta võrdseks kohtlemiseks suhtes töökeskkonnas ja tööhõives määrab, et ahistamist peetakse üheks diskrimineerimise vormiks, kui soovimatu käitumise eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine¹.

Ahistamise näiteid:

- solvava või vihjava sisuga materjalide näitamine või levitamine;
- mõistaandmine, pilkamine, ropud või seksistlikud/rassistlikud/homofobsed naljad või märkused;
- solvavate väljendite kasutamine puudega isiku suhtes või puudega isiku üle naljatamine;
- märkused kellegi välimuse või iseloomu kohta, mis võivad tekitada kohmetust või kannatusi;
- soovimatu tähelepanu, nagu luuramine, jälitamine, tüütamine, rõhutatult familiaarne käitumine või soovimatu sõnaline või kehaline tähelepanu;
- mittesoovitud, seksuaalsete vihjetega, vaenulike või pealetükkivate telefonikõnede, tekstisõnumite, elektronposti, sotsiaalvõrgustike sõnumite, fakside või kirjade koostamine või saatmine;
- alusetud, pealetükkivad või püsivad küsimused kellegi perekonnaseisu, isikliku elu, seksuaalsete huvid või orientatsiooni kohta või samasugused küsimused isiku rassilise või etnilise päritolu kohta kaasa arvatud kultuuri ja religiooni kohta;
- mittesoovitud seksuaalsed ettepanekud või korduvad kohtamiskutsed või ähvardused;
- vihjed sellele, et seksuaalne vastutulek võib soodustada isiku karjääri või et sellest keeldumine võib karjääri takistada;
- jõllitamine, labased žestid, puudutamine, kobamine, patsutamine või muu mittevajalik kehaline kontakt, nagu enda vastu teisi hõõrumine teiste vastu.
- pahatahtlike kuulujuttude levitamine või kellegi solvamine (eriti vanuse, rassi, soolise kuuluvuse, perekonnaseisu, kooselu, raseduse ja emaduse, soo, puude, seksuaalse orientatsiooni, usulise kuuluvuse või uskumuste alusel).

Inimesi võib töö juures samuti ahistada, suhtudes neisse kui „erinevatesse“. See on tüüpilisem töökollektiivides, kus puudub mitmekesisus. Selliseid inimesi võidakse hakata vältima ja nende integreerumispüüdeid lükatakse tagasi.

¹ Nõukogu direktiiv 2000/78/EÜ 27. november 2000, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale saamisel

Mis on kiusamine?

Kiusamine on ahistamise vorm ning selle all mõeldakse hirmutavat või ähvardavat käitumist. See tekitab töökeskkonna, kus ühte või mitut isikut võidakse hirmutada või ähvardada teise isiku või rühma vaenuliku käitumisega.

Kiusamisega kaasneb sageli võimu või ametiseisundi kuritarvitamine ning see on sageli kestav ja ettearvamatu. See võib olla kättemaksuhimuline, julm või pahatahtlik. See võib aset leida ka siis, kui isik ei teadvusta oma käitumise mõju teistele isikutele või ei ole tal mingit kavatsust kedagi kiusata.

Kiusamise näiteid:

- sõnalised või füüsilised ähvardused, nagu personali või kaastöötajate peale karjumine või vandumine nii avalikult kui ka omavahel, sh naeruvääristavaid või stereotüüpseid lauseid või märkusi kasutades;
- isiklikud solvangud;
- kellegi või tema võimete nii omavaheline kui ka avalik alavääristamine või naeruvääristamine;
- äkilised raevuhood või tujutsemine teatava isiku või rühma suhtes, sageli tühistel põhjustel;
- kellegi mittevajalikule ja liialdatud järelevalvele allutamine, tema kogu tegevuse jälgimine või liigne kriitilisus pisasjades;
- kestav ja õigustamata kriitilisus;
- põhjendamata nõudmiste esitamine personalile või kaastöötajatele;
- põhjendamata ametikohustustele mittevastavate teenindavate või alavääristavate tööülesannete andmine või vastutusvaldkondade äravõtmine;
- isiku ignoreerimine või väljatõrjumine ühiskondlikust elust, kollektiivi koosolekutest, diskussioonidest, kollektiivsetest otsustest või planeerimisest;
- ähvarduste või mitteasjakohaste märkuste tegemine karjäärivõimaluste, tööturvalisuse või töö hindamisaruande kohta.
- pahatahtlike kuulujuttude levitamine või kellegi solvamine (eriti vanuse, rassi, perekonnaseisu, kooselu, raseduse ja emaduse, soo, puude, seksuaalse orientatsiooni, usulise kuuluvuse või uskumuste või soolise kuuluvuse alusel).

Alljärgnevaid väljendeid kasutatakse mõnikord võimalikku „varjatud“ kiusamist sisaldavate olukordade või käitumise õigustamisel:

- jäik või robustne juhtimisstiil;
- töösuhe, mida kirjeldatakse kui „isiksuste kokkupõrget“;
- kolleegi kirjeldamine „ülitundliku“ või „nalja mitte mõistvana“;
- kolleegi kirjeldamine „suhtumisprobleemiga isikuna“;
- juht, kes „ei kannata lolle“
- tühise vea teinud kolleegi mittetoetamine.

Ahistamine/kiusamine elektrooniliste sidevahenditega

Elektrooniliste sidevahendite järjest kasvav hulk on tekitanud kiusamiseks ja ahistamiseks võimsa vahendi. Seda tuntakse ka küberkiusamise nime all. Vihjavad ja soovimatud märkused, kujutised või ähvardavad ja solvava e-kirjad ning postitused sotsiaalvõrgustikes, samuti SMS-id on küberkiusamise vormid. Seepärast peavad ettevõtted tagama, et asjakohastes suunistes ja protseduurides kaasatakse ka küberkiusamist käsitlevad seisukohavõtted. Üks sobiva suunise näide on järgmine:

„Küberkiusamine ja -ahistamine on tänapäevaste sidevahendite kasutamine eesmärgiga tekitada kelleski piinlikkust, teda alandada, ähvardada või hirmutada eesmärgiga saavutada tema üle võimu ja kontrolli. Ettevõtte sidevahendite kasutamist sellisel eesmärgil loetakse ettevõtte käitumiskoodeksi tõsiseks rikkumiseks ning see toob kaasa distsiplinaarmenetluse rikkujate suhtes.“

Kui töötaja kaebab, et on sattunud ülalkirjeldatud suhtumise või muu ahistamise ja/või kiusamise raamidesse jääva suhtumise ohvriks, on tähtis, et tööandja võtaks sellist kaebust tõsiselt ja alustaks asja uurimist.

Kompanii poliitika ahistamise ja kiusamise suhtes

Kompanii peab kirjalikult ja selgelt formuleerima oma selge seisukoha ahistamise ja kiusamise lubatamatuse kohta koos ettepanekuga nende lõpetamise poliitika kohta töökohtades. See seisukohavõtt peab sisaldama võimalikult palju võimalikult selgeid näiteid käitumisest, mida hakatakse käsitlema ahistamise ja kiusamisena. Selles peavad olema nimetatud isikud, kellele personal saab ahistamisjuhtudest teatada.

Kompanii peab arutama seda poliitikat koos töötajate ja/või ametiühingute esindajatega ning tagama sellele ja selle eesmärkidele nende toetuse ja koostöö.

Kui poliitika on kooskõlastatud, tuleb ettevõttel tagada, et kogu personal nii merel kui ka kaldal oleks sellest teavitatud ja sellest aru saanud. Neile tuleb esitada poliitikat kirjeldavate dokumentide koopiad ning samasugused dokumendid peavad asuma nähtaval kohal teadetetahvritel nii laevadel kui ka kontorites kaldal.

Ettevõttel tuleb poliitika sujuvaks juurutamiseks ja vastuvõtmiseks samuti kaaluda töö- gruppide või seminaride organiseerimist.

Juhtkonna pühendumus

Poliitikat esitav dokument peab sisaldama ettevõtte juhi pöördumist. Selles pöördumises tuleb väljendada ettevõtte pühendumust ahistamise ja kiusamise lõpetamisele töökohtadel koos eesmärgiga luua kõikide töötajate väarikust ja heaolu tagav töökeskkond. Täiendavalt tuleb ettevõttel määrata üks direktoritest või juhtkonna liikmetest vastutavaks isikuks selle poliitika juurutamise eest.

Ettevõtted peavad andma head eeskuju. Tööandjate ja juhtivtöötajate käitumine on sama tähtis kui formaalsed tegevuspõhimõtted. „Tugev“ juhtkond võib paraku mõnikord kalduda kiusavasse käitumisse. Ettevõttekultuur, kus töötajatega arvestatakse ning probleeme arutatakse, tekitab harvem kiusamist ja ahistamist, võrreldes sellisega, kus valitseb autoritaarne juhtimisstiil.

Ettevõtte protseduurid

Ettevõtetes peavad kehtima selged protseduurid töötajate kaebuste kiireks lahendamiseks. Kaebusi kiusamise ja ahistamise kohta saab tavaliselt lahendada selgete kaebuste esitamise ja distsiplinaarmenetluse protseduuride abil. Neil protseduuridel peaksid olema meetmed, tagamaks konfidentsiaalsust ja kaebuse esitaja kaitset, samuti peavad nii kaebuse esitaja kui ka väidetav rikkuja saama saatjaks enda valitud kaastöötaja või ametiühingu esindaja. Ettevõtte peab tagama, et kaebuse osapooli koheldakse võrdse väärkuse ja aususega.

Kui ettevõtte esitab personalile selged suunised ettevõtte põhimõtete, oodatavate käitumisstandardite ning pakutava toe kohta, on inimestel lihtsam olla teadlik oma kohustustest teiste suhtes.

Oluline on töötajaid teavitada, et kiusamist või ahistamist puudutavaid kaebusi ning personalilt laekunud teateid selliste kaebuste kohta käsitletakse ausalt, konfidentsiaalselt ja diskreetselt. Töötajad ei pruugi tahta kaebust esitada, kui arvavad, et neid ei toetata või et neid ähvardab ründav käitumine nende kaebuse objektiks oleva inimese poolt.

Ahistamise ja kiusamise juhtumite tuvastamine

Teatamine

Ahistamise ja kiusamisega seotud probleemidega tegelemiseks on tähtis, et kompanii julgustaks aktiivselt oma personali teatama kõikidest ahistamise ja kiusamise juhtumitest.

Käesolevate suuniste koostajad on avastanud, et üheks kõige tõsisemaks probleemiks on hetkel see, et ainult väike protsent kõigist juhtumitest jõuab kompanii juhtkonnani. Vastavalt 2010. aasta aruandele pealkirjaga „Kiusamine, diskrimineerimine ja ahistamine“, mille koostas Nautilus International, väidavad 43% vastanutest end olevat kannatanud tööl kiusamist, diskrimineerimist või ahistamist, kuid vähem kui pooled (43%) esitasid oma kompaniile kaebuse. 2010. aasta aruanne värskendas varasemat ametiühingute poolt läbiviidud küsitlust, milles tuvastati, et 76% naistöötajast olid tööl kogunud seksuaalset ahistamist, kuid vaid 23% olid sellest ettevõttele teatanud. Ehkki teatamisjuhtumite määr on esimese uuringuga võrreldes tõusnud, on mitteteatamise määr siiski murettekitav.

Laevatingimustes on ahistamise ja kiusamise ohvrite jaoks tavaline juhtumist teatamise asemel pidada vastu kuni reisi lõpuni ning paluda end seejärel järgmiseks reisiks üle viia teisele laevale. See tekitab kompaniile logistilisi probleeme ning ei võimalda juhtumitega tõhusalt tegeleda.

Spetsiaalne kaebuste esitamise kord

Samuti on väga tähtis, et ettevõttes oleks kehtestatud ahistamise ja kiusamise juhtumitest teatamise ja nende menetlemise kord, mida kogu personal usaldaks. On soovitatav, et see kord oleks eraldatud ettevõtte üldisest kaebuste esitamise korrast, kuid oleks kooskõlas Meretöö 2006. aasta konventsiooni regulatsiooniga 5.1.5. (pardaprotseduurid) ning ECSA ja ETF-i poolt Meretöö 2006. aasta konventsiooni põhjal sõlmitud lepingu artikliga 5, mis on Nõukogu direktiivi 2009/13/EÜ lisa.

Ettevõtte peab määrama kindla isiku, kelle poole võivad esimesena pöörduda kõik kaebusi esitada soovivad töötajad. Laevapersonali jaoks võib selleks olla suvaline kaebust esitava isikuga samal laeval teeniv meeskonnaliige, kaldapersonali liige või selleks määratud sõltumatu organisatsiooni töötaja. Viimased kaks kanalit võivad olla kättesaadavad ka kaldapersonalile.

Kui määratud isik on ettevõtte töötaja, tuleb talle anda volitused tegeleda kaebusega iseseisvalt või pöörduda ettevõtte kõrgema taseme juhtkonna poole.

Lisaks ametlikule protseduurile tuleb ettevõttel tagada ahistamise või kiusamise ohvritele võimalus oma kaebusi rahuldada mitteametlikult. See võiks toimuda viisil, kus ohver selgitab ahistaja käitumise mõju ettevõtte teise töötaja juuresolekul, kes on saanud koolitust kaebuste lahendamise osas. Ahistajale tuleb seejärel anda võimalus oma käitumise eest vabandada ja

kohustuda seda mitte kordama. Mingil juhul ei tohi sundida ohvrit väidetava rikkujaga silmitsi seisma, kui ta seda ei soovi.

Ettevõttel tuleb samuti kaaluda kaldal baseeruva sõltumatu kolmanda osapoole kaasamist, kelle poole ahistamise ja kiusamise all kannatajad võiksid oma kaebustega pöörduda. Ettevõtte peaks oma töötajatele võimaldama selle kolmanda osapoole poolt teenindatava konfidentsiaalse usaldusliini kasutamist.

Sõltumata valitud protseduurist on esmatähtis, et töötajad seda usaldaksid. Süsteem, kus kaebusi kuulevad teised pardalviibijad, võib osutada tõhusaks suurte meeskondadega laevadel, eriti kui pardal on piisavalt vanemohvitseri moraalse surve avaldamiseks selles rühmas. Tavaliselt tagab see, et vastuvõtmatut käitumist ei taluta.

Ent ka siis, kui laeval on vastav kord kehtestatud, on tähtis tagada, et kaldal asuvat juhtkonda teavitataks kõikidest juhtumitest. Väiksema meeskonnaga laevade korral on kõikidest juhtumitest teatamiseks soovitatav kasutada meeskonnaliikmetele kättesaadavat kaldal paiknevat kontaktpunkti.

Kiusamise ja/või ahistamise kohta käivale kaebusele reageerimine

Oluline on kaebusi uurida kiirelt ja objektiivselt. Töötajad ei esita tavaliselt tõsiseid süüdistusi, kui nad ei tunne end tõsiselt häirituna. Kõik uuringud peavad olema objektiivsed ja sõltumatud.

Tööandjad, kes uurivad kiusamise ja ahistamise juhtumeid, peavad enne järeldusele jõudmist kaaluma kõiki asjaolusid ning arvestama, et kiusamises ja ahistamises kahtlustatava nägemus asjast on sageli hoopis teistsugune.

Mitteametlik protsess

Mõnikord võib olla võimalik ajada asjad korda mitteformaalselt, näiteks läbi vahemehe. Mõnikord ei ole inimesed teadlikud, et nende käitumine on soovimatu ja põhjustab kannatusi. Mitteametlik arutelu võib tekitada parema mõistmise ja kokkuleppe, et selline käitumine lõpeb.

Ametlik protsess

Kui asja ei õnnestu lahendada mitteametlikult või kui kaebaja leiab, et kiusamine või ahistamine on sedavõrd tõsine, võib olla vajalik algatada kaebuse menetlemine. Tööandja võib otsustada, et asjaga tuleb tegeleda ametlikult ning nagu iga distsiplinaarprobleemi korral, on oluline järgida ausat protseduuri. Kiusamise ja ahistamise süüdistuse korral tuleb nii kaebajat kui ka süüdistatavat kohelda ausalt. Et saada üksikasjalikud suunised selle kohta, kuidas ametlike

kiusamise- või ahistamiskaebustega tegeleda, tuleb paika panna protseduurid, mis on kooskõlas vastavate meresõidu ametiühingute dokumentidega ning Meretöö 2006. aasta konventsiooni regulatsiooniga 5.1.5.

Koolitus, kommunikatsioon ja teadlikkus

Kirjalikud tegevuspõhimõtted hoiavad ahistamise ja kiusamise töökohal ära vaid siis, kui neid toetavad positiivsed juurutamismeetmed. Seetõttu on oluline korraldada regulaarseid kommunikatsiooni-, koolitus- ja teadlikkussessioone, tagamaks, et kõik töötajad:

- mõistavad ettevõtte sihti hoida ära ahistamine ja kiusamine
- mõistavad oma kohustusi ja rolli selles protsessis
- teavad, kuidas leida nõu ja abi
- teavad, kuidas esitada kaebust, ning on kindlad, et neid kuulatakse ära

Ettevõtte peab tagama, et nende soov ahistamist ja kiusamist välja juurida on töötajatele tõhusalt edasi antud. Näiteks nii:

- koolitus- ja teadlikkusprogrammid iga tasandi töötajatele
- töötajate ja ametiühingute esindajate infotunnid
- plakatid
- teadaanded teadetetahvlitel
- vastav lõik personali käsiraamatus
- suunised juhatusele
- suunised töötajatele
- nõustajad, kes teavitavad töötajaid põhimõtete ja protseduuride osas
- artiklid töötajate ajakirjades
- teemakäsitlused infotundides
- ametisseastumise koolitus

Kõiki tegevuspõhimõtteid ja protseduure tuleb aeg-ajalt üle vaadata, et tagada nende jätkuv tõhusus.

Konfidentsiaalsus

Ettevõttel tuleb kõiki meremehi veenda, et kaebuste esitamine ahistamise või kiusamise kohta ei kahjusta nende teenistuskäiku ega põhjusta diskrimineerimist. Ettevõttel tuleb uurida kõiki kaebusi

ning ükski meremees ei tohi kannatada tagasilöökide all. Lisaks peab ettevõtte kaitsma kõikide kaebajate ametiseisundit kaebuse uurimise ajal ja edaspidi. Vaid siis, kui mõni kaebus osutub kiuslikuks või pahatahtlikuks, võib osutada vajalikuks karistada selle esitajat distsiplinaarkorras.

Seksuaalne ahistamine on kõige levinum ahistamise vorm. Ettevõtte huvides on, et kaebusega määratakse tegelema sobiv isik, kes vastab ohvri vajadustele. Võimalusel peab seksuaalse ahistamise kaebusega tegelema isik, kes on kaebuse esitajaga samast soost.

Ärakuulamised

Kord peab nägema ette, et kõik ärakuulamised, sh võimalikud neile järgnevad distsiplinaarsed ärakuulamised, viiakse läbi konfidentsiaalselt. Ettevõtetel tuleb osapooli teavitada nende õigusest ilmuda koos sõbra või ametiühingu esindajaga või pardalviibiva isikuga, kes võib konfidentsiaalses korras anda isikule erapooletut nõu tema kaebuse osas ning abistada teda muul moel kaebuse protseduuride järgimisel.

Nii distsiplinaarmenetluses kui kaebuste ärakuulamistel tuleb järgida loomuõiguse põhimõtet. Kostjal peab olema õigus vastata kõikidele kaebustele ning esitada oma versioon sündmustest. Nii hagejal kui kostjal peab olema õigus kutsuda tunnistajaid. Ettevõtte peab vastuvõetud otsuste kohta koostama kirjaliku protokoll.

Juhtumi lahendamine/meetmed

Ettevõtte peab meetmete rakendamisel keskenduma rohkem ahistajale kui ohvrile. Ahistamis- või kiusamisjuhtumi lahendamisel ei ole sobilik reageerida sellega, et ohver viiakse teisele tööle või töökohale.

Meetmed ahistamise ja kiusamise lõpetamiseks

Paljude ettevõtete sisekord sätestab, et teatavad teod, mis võivad osutada ahistamiseks ja/või kiusamiseks, kujutavad endast süütegusid, mille korral teo sooritaja suhtes on ette nähtud distsiplinaarmenetlus. Näideteks on:

- kallaletung,
- ähvardamine,
- sundimine
- teiste töötajate töö segamine
- seksuaalse iseloomuga käitumine
- sookuuluvuse alusel käitumine, mis haavab naiste ja meeste väarikust töö ajal ning on kannatanule soovimatu, põhjendamatu ja solvav.

Pretsedendiõiguse järgi ei ole sookuuluvusel põhinevate ahistamisjuhtumite korral vajalik arvesse võtta, kas ohvrile osaks saanud ahistamine oleks kahjustanud ohvrile vastassoost isikut või mitte. Seda sellepärast, et seksuaalne ahistamine on käitumine, mis põhineb ohvri sookuuluvusel ning kui ohver kannatas kahju, on tegemist seksuaalse ahistamisega.

Samas ei kuulu paljud ahistamist ja kiusamist moodustavad teod ja tegematajätmised ettevõtte distsiplinaarmenetluse järgi tavaliselt ühtegi süüteo kategooriasse. Mõningatel juhtudel ei ole ahistaja isegi teadlik oma tegude tagajärgedest, mida ta ei soorita halbade kavatsustega, vaid halba ja iganenud juhtimisstiili järgides. See pole siiski vabandus ning tegu võib siiski kvalifitseeruda kiusamiseks või ahistamiseks.

Ettevõttel peavad olema paika pandud põhimõtted, mis toetavad kõigi inimeste õigust saada töö juures koheldud väarikuse ja austusega. Põhimõtted peavad aktiivselt toetama töökeskkonda, kus kiusamist ja ahistamist ei tolereerita. Need peavad selgelt sätestama käitumisstandardid, mida töötajatelt ja juhtidelt oodatakse. Personal peab teadma, kelle poole pöörduda, kui neil tekib tööalane probleem, ja juhid peavad olema saanud väljaõppe, kuidas kehtestada ettevõtte põhimõtteid sedavõrd diskreetses valdkonnas. Et põhimõtted töötaksid tõhusalt, tuleb neid tutvustada ja rakendada, nii et personal on teadlik oma kohustustest ettevõtte käitumiskoodeksi järgimisel.

Ettevõtte peab tagama, et juhtidel on olemas vajalikud oskused eeskuju andmiseks. Juhid peavad oskama käituma viisil, mis toetab ettevõtte põhimõtteid ja soodustab head käitumist.

Personali käsiraamatud on hea viis info edastamiseks töötajatele; need võivad eraldi mainida ettevõtte suhtumist kiusamisse ja ahistamisse, tutvustada toetusmeetmeid ning tagajärgi töötajale, keda kahtlustatakse ettevõtte käitumispõhimõtete rikkumises.

Õppeprogrammid

Ettevõttel tuleb lasta oma laevapersonalil osaleda õppeprogrammides, kus selgitatakse ahistamise ja kiusamise soovimatuid tagajärgi ning tutvustama ettevõtte selle suunalist poliitikat. Sellised programmid peavad samuti tutvustama ettevõttes kehtivat juhtumitest teatamise korda. Täiendavalt tuleks ettevõttel kaaluda trükiste, plakatite ja videomaterjalide kasutamist oma poliitika kinnitamiseks ja tugevdamiseks. Sellised koolitusprogrammid peaksid olema kättesaadavad kõikidele uutele ja vanadele töötajatele.

ECSA ja ETF on välja andnud võrgupõhise koolitusvahendi nimega „Ütle ei kiusamisele, ütle ei ahistamisele / Näita ahistamisele ja kiusamisele punast kaarti“ kasutamiseks nii laeva- kui ka kaldajuhtkonna poolt. Nende vahendite ligipääsu üksikasjad on toodud tagakaane siseküljel.

Teiste meetmete hulka, mida ettevõtted võivad sõltuvalt oma asjaoludest rakendada, kuuluvad:

- igal laeval ja kõikides kontorites sobiva ja nõuetekohase koolitusega isiku määramine ahistamise ja kiusamise vastaseks nõustajaks või eetikaohvitseriks;
- laevadel ja/või kaldal juhtimiskomiteede moodustamine;
- määrata üks töötaja ahistamiste uurimise ohvitseriks;
- tagada, et iga laev võtaks vastu ühisvalduse ahistamise ja kiusamise lubamatuse korral pardal;
- moodustada ettevõtte juhtkonna ja meremeeste/ametiühingute esindajate osavõtul järelvalvekomitee poliitika efektiivsuse jälgimiseks;

Juhtumiuuringud

Rahvusvaheline kruiisiettevõtte

Sellel ettevõttel on palju aastaid kehtinud käitumiskodeks, kus on kirjeldatud sobimatu käitumise näiteid suhtlemises kaastöötajate ja klientidega. Ühtki ähvardamise, hirmutamise, kiusamise, sundimise või häirimise juhtumit ei taluta ning neid käsitletakse kui käitumiskodeksi rikkumist. Samuti ei aktsepteerita diskrimineerivat või solvavat käitumist ega käitumist, mis võib teisele inimesele halvasti mõjuda. Kõiki rikkumisi uuritakse ning käsitletakse vastavalt. Vajadusel rakendatakse distsiplinaarmeetmeid, mis võib tähendada ka vallandamist. Kõik töötajad saavad ligipääsu käitumiskodeksile, mis on kättesaadav ettevõtte sisevõrgust. Hiljuti käivitati uus juhtimisarenduse raamistik ning toimub kordusväljaõpe tagamaks, et pardapersonali juhtide teadmised on ajakohased ja kooskõlas ettevõtte väärtushinnangutega.

Ettevõttel on ka abiliin, kuhu töötajad saavad anonüümselt esitada oma kahtlusi väärtegude suhtes. Abiliini teavet levitatakse laialdaselt ning sinna võib teatada kõigist kiusamise ja ahistamise juhtumitest, misjärel neid käsitletakse vastavalt käitumiskoodeksile.

Rahvusvaheline kütusetranspordiettevõte

See laevaoperaator kehtestas käitumiskoodeksi, mis sisaldab põhireegleid, mida kogu personal peab järgima. Käitumiskoodeksi rikkumine toob kaasa distsiplinaarkaristuse ja võimalik, et ka vallandamise. Koodeks sisaldab isikliku pöördumist grupi peadirektorilt, mis rõhutab käitumispõhimõtete järgimise olulisust. See selgitab, kuidas käitumisel tuleks juhinduda ettevõtte põhiväärtustest, ja abistab personali otsuste langetamisel. See annab nõu, kuidas luua töökeskkonda, kus valitseb austus ja kus puudub ahistamine ning kus kehtib selge põhireeglistik. Selle alusel saavad töötajad kindlaks teha, kas nende käitumine on ahistav. Personal pääseb ettevõtte põhimõtetele ligi personaliosakonna veebilehel olevate linkide kaudu. Sealt leiavad nad ka konfidentsiaalsed kontaktandmed, kuhu pöörduda, kui nad on ahistamise ohvrid või näinud pealt tööl toimuvat väärkohtlemist või kiusamist. Ettevõttel on nulltolerants kätemaksu suhtes, sest kompaniis usutakse, et enese eest seismine on õige asi. Igasugust kätemaksu loetakse käitumiskoodeksi rikkumiseks ning kahtluste kinnitamisel võib see kaasa tuua distsiplinaarmenetluse.

Lisaks teadvustab see ettevõte, et juhtidel ja järelevalvatajatel on täiendavad kohustused, ning organiseerib seminare ja töötubasid juhtimisoskuste täiustamiseks. See aitab neil koodeksit rakendada igal organisatsiooni tasandil.

Lähimere praamiettevõte

Sellel ettevõttel on terve rida põhiväärtusi, mis rõhutavad personaliilt eeldatavat käitumist. Nende põhimõtted ja protseduurid tagavad, et kiusamis- või ahistamiskaebuse esitamisel uurib ettevõtte asja kiirelt ja objektiivselt. Põhimõtetes määratletakse selged kaebuse esitamise ja distsiplinaarprotseduurid, mis tagavad konfidentsiaalsuse ja ohvri kaitse. Igal personali liikmel on õigus kolleegide esindamisele ja toele igas protsessi etapis, tagamaks protsessi õiglust ja erapooletust. See rõhutab ka, et kaebuse kiire lahendamine on parem nii ettevõttele kui ka personali liikmetele. Protsessis soodustatakse vahemeeste kasutamist erimeelsuste lahendamisel kui varast meetet otse töökeskkonnas.

Põhiväärtuste kinnistamiseks korraldab ettevõtte regulaarselt kaldal seminare ja koolitusi kogu personalile. Neis tutvutakse ettevõtte võrdsete võimaluste poliitikaga ning korraldatakse üle, et nende järgimine tagab kiusamise ja ahistamise vältimise töökeskkonnas.

Meremeeste infolehe soovitatud tekst

Meremeeste õigused ja kohustused

Ühtegi töötajat ei tohi tema töökohal ahistada ega kiusata. Kõik töötajad vastutavad selle eest, et nende töökohas ei toimuks ahistamist ega kiusamist ning teie kompanii suhtub nendesse küsimustesse väga tõsiselt.

Kas te ahistate või kiusate teisi töötajaid?

Ahistamine on igasugune tegevus, mis tekitab teises isikus rahutust, kohmetust, ebamugavust või sunnib teda tundma end alandatuna või ähvardatuna.

Kiusamine on igasugune negatiivne või vaenulik käitumine, mida vastaspool käsitleb hirmutamise või ähvardamisena.

Te võite mitte olla teadlik oma tegevuse mõjust teistele töötajatele, näiteks:

- Kas te arvate, et teete oma tööd alati õigesti?
- Kas te tõstate häält teiste töötajate peale?
- Kas te olete teiste töötajate suhtes sarkastiline või üleolev?
- Kas te kritiseerite isikuid teiste juuresolekul?
- Kas te kritiseerite tühiste vigade eest ja unustate kiita hea töö eest?
- Kas te väldite mõnda teist töötajat või levitate pahatahtlikke kuulujutte?

Kui olete mures, et mõningaid teie käitumismaneere võib võtta ahistamise või kiusamisena, aitab teie kompanii teil nendest maneeridest lahti saada. Teil tuleks pöörduda oma liiniülema poole ja abi paluda – ärge oodake, kuni teie vastu kaebus esitatakse.

Kas teid on töö juures ahistatud või kiusatud?

Teie kompanii tegeleb kõikide kaebustega ahistamise ja kiusamise kohta väga tõsiselt ja konfidentsiaalselt.

Teie liiniülem pardal ja personalijuht kaldal on saanud koolitust kaebuste suhtes ahistamise ja kiusamise kohta. Te võite pöörduda neist mõlema poole ning teatada kõikidest juhtumitest, kus te kannatada saite.

Kui te ei soovi esitada kaebust isiklikult, võite paluda mõnda sõpra või kaastöötajat teha seda teie eest.

Kompanii ei hakka teisse kaebuse esitamise eest halvasti suhtuma, kui see ei ole kiuslik ega pahatahtlik.

Pidage meeles, et iga juhtumi korral on tähtis just ohvri suhtumine. Kui TEIE tundsite, et teid ahistati või kiusati, alustab kompanii menetlust.

Ettevõtte nimi:

Kontaktisik laeval:

Kontaktisik kaldal:

Veebilingid projekti partnerite veebilehtedel avaldatud õppematerjalide juurde

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



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



- Videotel: www.videotel.com/etf/





ECSA — European Community Shipowners' Associations

67, rue Ducale, 1000 Brussels, Belgium.

Tel: +32 2 511 39 40

Fax: +32 2 511 80 92

Email: mail@ecsa.be

www.ecsa.be



ETF — European Transport Workers' Federation

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

B – 1000 Brussels

Tel: 0032 2 285 45 83

Fax: 0032 2 280 08 17

Email: etf@etf-europe.org

www.etf-europe.org