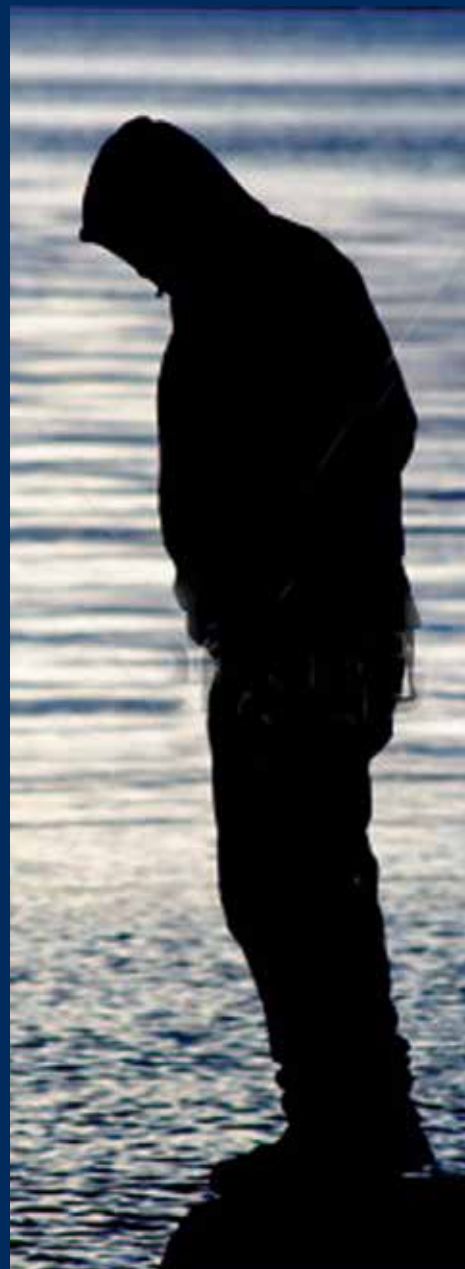


# A MUNKAHELYI ZAKLATÁS ÉS ERŐSZAK FELSZÁMOLÁSA

**European Community Shipowners'  
Associations**

**European Transport Workers'  
Federation**

Esélyegyenlőség és sokféleség az európai  
hajózási iparágban



Irányelvek hajózási  
társaságok  
számára

## Tartalomjegyzék

<b>AKözlemény Armindo Silva részéről,</b>	<b>3</b>
<b>Szociális Partnerek</b>	<b>4</b>
<b>Bevezetés</b>	<b>5</b>
Az irányelvek céljai	6
<b>Mi a zaklatás?</b>	<b>6</b>
Példák zaklatásra	6
<b>Mi a munkahelyi erőszak?</b>	<b>7</b>
Példák munkahelyi erőszakra	8
Zaklatás/munkahelyi erőszak elektronikus kommunikáción át	9
<b>Egy vállalati politika a zaklatásra és munkahelyi erőszakra nézve</b>	<b>9</b>
Felső vezetéstől érkező elkötelezettség	10
Vállalati eljárások	10
<b>Zaklatási és erőszakos incidensek beazonosítása</b>	<b>11</b>
Jelentés	11
Egy különleges panaszkezelési eljárás	11
Válaszadás a munkahelyi erőszakra és/ vagy zaklatásról tett panaszra	12
Informális eljárás	12
Formális eljárás	12
<b>Képzés, kommunikáció és tudatosság</b>	<b>13</b>
Bizalmas jelleg	14
Meghallgatások	14
Az ügy megoldása / intézkedések	14
<b>A zaklatás és a munkahelyi erőszak kiküszöbölésére irányuló intézkedések</b>	<b>15</b>
Oktatási programok	16
<b>Esettanulmányok</b>	<b>16</b>
Nemzetközi sétahajós cég	16
Nemzetközi üzemanyag szállító cég	17
Rövid távú tengeri komphajós cég	17
<b>Javasolt szöveg a tengerészeknek kiosztott szórólapokra</b>	<b>18</b>
<b>A Projekt Partnerek weboldalain található tananyagokhoz vezető Internetes linkek</b>	<b>19</b>

# Közlemény Armindo Silva részéről,

aki az Európai Bizottság „Szociális és foglalkoztatási jogszabályok, társadalmi párbeszéd”

Igazgatóságának Igazgatója



A tengeri karrierpályára jelentkező európaiak csappanó létszámára irányuló válaszképpen létfontosságú, hogy a hajózási ipar vonzó munkaágazatnak reklámozza el önmagát, mégpedig olyannak, amelyben minden alkalmazott tiszteletben részesül és bátorítást kap saját képességeinek kibontakoztatására. Ilyen alapon 2004-ben a Tengeri Közlekedés Szociális Partnerei – az ETF (Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége) és az ECSA (Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége) – közzétették az „Útmutató a hajózási társaságok számára a munkahelyi zaklatás és erőszak kiküszöbölésére vonatkozóan” című kiadványt; ez a kiadvány volt akkor az első olyan EU-s Szociális Partnernek által megírt szöveg, amely az ilyen típusú munkahelyi kockázatokat érinti. Azóta számos további hasonló iratnak utat törtek, és ilyen például a „Munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló keret-megállapodás”, amelyet iparágközi szinten írtak alá 2007-ben, majd 2010-ben kiegészítették ágazati szinten is az „A harmadik féltől érkező erőszakra vonatkozó útmutató” által.

Tudjuk azt, hogy a munkahelyi erőszak és zaklatás komoly következményekkel járhat a munkások fizikai és emocionális egészségére nézve, mert például elfojtja a motivációt, szaporítja a hiányzásokat és csökkenti a termelékenységet. Ezek ugyanakkor negatív hatással lehetnek magukra a vállalatokra is, mivel a munkakörülmények leromlását eredményezik, jelentős szervezésbeli, gazdasági, sőt jogi következményekhez vezetve.

A zaklatás és a munkahelyi erőszak számos alakot ölthet, kezdve az egyszerű szóbeli agressziótól, a rossz bánásmódon, cyber-erőszakon vagy szexuális diszkrimináción át, egészen a különféle, súlyos sérüléseket eredményező fizikai agresszióig. Az agresszió testbeszédben, megfélemlítésben, megvetésben vagy lenézésben is megnyilvánulhat. Míg a zaklatás és munkahelyi erőszak fizikai hatását könnyű beazonosítani a nyilvánvaló külső jelek miatt, ugyanez nem mondható el a zaklatás és munkahelyi erőszak emocionális mellékhatásaira nézve, melyek gyakran tagadva vagy torzítva vannak.

A Szociális Partnerek munkájának köszönhetően az EU-ban egyre inkább tudatában vannak a tengeri munkahelyeken fellépő munkahelyi erőszak és zaklatás problémájának, és ezt a kihívást egyre komolyabban veszi minden Tagállam. Következésképpen fontos volt frissíteni az ETF/ECSA 2004-es Irányelveit, mégpedig nemcsak az ilyen jelenségek megvizsgálására, beazonosítására és megelőzésére vonatkozó felelősségek tekintetében, hanem a probléma folytonos alábecslése és hiányos jelentése felől is. E frissítés mindemellett biztosítani fogja az Irányelvek széleskörű terjesztését is a tengerészeti akadémiákon és hajózási cégek körében, EU szerte. Továbbá, a frissített Irányelvek oly módon lettek megszerkesztve, hogy az egyedi áldozatok könnyebben megtalálhassák bennük azokat a keresett információkat, amelyek segítségükre lesznek adott problémájuk megoldásában.

A tengeri szállítmányozás területén a zaklatási és erőszakos helyzetek komoly nehézségek okai lehetnek, már csak ha a hajófedélzeti élet- és munkakörülményekre gondolunk, az elszigeteltségre, a hajófülkék méretére és közelségére vagy arra, hogy a pihenőidőszakban is a munkahelyen kell tartózkodni, mivel a munkahely egyben a tengerészek lakóhelye is a hajós munkaidőszak alatt. A 2004-es Irányelvek bevezetése ellenére a jelentések azt mutatták, hogy a zaklatást vagy erőszakot elszenvedőknek kevesebb, mint fele érezte, hogy panaszt tehet, attól félve, hogy nem veszik komolyan.

Annak ellenére, hogy minden egyes munkahelyi erőszak vagy zaklatás szituáció kockázati tényezőt jelent, kihathat a munkahelyi egészségre és biztonságra és mindig kerülendő vagy megelőzendő kellene legyen, a tengerészek nagytöbbsége vagy azok parti menedzser munkatársai még mindig nem részesülnek képzésben a munkahelyi erőszak, zaklatás vagy diszkrimináció kérdésében.

Következésképpen, e frissített Irányelvek és az azokhoz kapcsolódó online tudásanyag és munkakönyvek egy nagyon szívesen fogadandó és kellő időben érkező erőforrásnak bizonyulnak majd az európai hajózási iparág számára, hozzájárulva egy olyan kultúra közvetítéséhez a hajófedélzeten és hajózási iparágban, amely szem előtt tartja a kockázat-megelőzést és tudatossá teszi a tengerészeket a zaklatás és a munkahelyi erőszak kérdésében. Emellett segíteni fog az áldozatoknak is, hogy az esetlegesen felmerülő gondjaik jobb kezelésben részesüljenek. Ezen Irányelveket a Szociális Partnerek a Tengeri Közlekedéssel foglalkozó Ágazati Szociális Párbeszéd Bizottságának felügyelete alatt szerkesztették meg, az Európai Bizottság pénzügyi támogatásával. Jelen Irányelvek és a kapcsolódó segédanyagok (videók és munkafüzetek) előmozdítják majd a terjesztést, valamint az Irányelvek lefordítását az Unió minden tengeri Tagállamának nyelvére, és egy sor további, a Szociális Partnerek által kiválasztott nyelvre is.

# Szociális Partnerek



### **Az Európai Közösségek Hajótulajdonosainak Szövetsége**

(ECSA), 1965-ben alakult „Comité des Associations d’Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)” név alatt; ez a szakmai szövetség képviseli az EU és Norvégia nemzeti hajótulajdonos-egyesületeit (az EGT flottájának közel 99%-át, illetve a világ flottáinak körül-belül 20%-át). Célja előmozdítani az európai hajózás érdekeit azért, hogy ez az iparág a legjobban szolgálhassa az európai és nemzetközi forgalmat és kereskedelmet, egy olyan versenyképes és szabad nagyvállalati környezetben, amely javára szolgál úgy a hajósoknak, mint a fogyasztóknak egyaránt; emellett céljuk még segítséget nyújtani az EU-s politikák kidolgozásában a tengeri szállítmányozással járó kritikus kérdéseket illetően.



### **Az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége**

(ETF) több mint 2,5 millió szállítási és közlekedési dolgozót képvisel, 243 szállítmányozási szakszervezetből és 41 európai országból, pontosabban a következő ágazatokban: vasutak, közúti szállítás és logisztika, tengeri közlekedés, belvízi utak, polgári légi közlekedés, kikötők és dokkok, turizmus és halászat. Fő tevékenysége Európa-szerte képviselni és védeni a közlekedési és szállítási dolgozók érdekeit. Megfogalmazza és összehangolja a szállítási szakszervezeteket és szociálpolitikákat, egyeztetett iparági tevékenységeket szervez, bekapcsolódik az oktatásba és képzésbe, valamint újtó kutatást folytat különféle témakörökben, kezdve a dolgozók egészségétől és biztonságától, egészen a foglalkoztatási hatásvizsgálatokig.

# Bevezetés

Minden munkásnak jogában áll úgy dolgozni, hogy munkahelyén ne szenvedjen el zaklatást és munkahelyi erőszakot. Sajnos számos munkás nem örvendhet ilyen alapvető szabadságnak. Minden alkalmazónak vállalnia kell a kötelességet, hogy biztosítsa a munkások minden típusú zaklatásának és a munkahelyi erőszaknak kiküszöbölését a munkahelyről. A zaklatás és a munkahelyi erőszak kiirtása a szakszervezetek és a munkások felelőssége is.

A szakszervezeteket képviselő Európai Közösség Hajótulajdonosainak Szövetsége (ECSA) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) meg vannak győződve afelől, hogy a zaklatás és a munkahelyi erőszak elfogadhatatlanok; közös erővel összeállították a következő irányelveket szállítmányozási társaságoknak és egyéb szállító entitásoknak, felvilágosítva őket a zaklatás és a munkahelyi erőszak elleni teendőkről.

A zaklatás és a munkahelyi erőszak a nem kívánt viselkedés példái, és káros hatásúak is. Ezek közé sorolható a stressz, a motivációhiány, a csökkent munkateljesítmény, a hiányzások, a felmondások és a magas költségek. A zaklatás magába foglal minden olyan alkalmatlan vagy nemkívánatos viselkedést amely, szándékosan vagy sem, nyugtalansági, megalázottsági, szégyen vagy kényelmetlenségi érzeteket hoz létre az azt elszenvedő személyben. A munkahelyi erőszak a zaklatás egy olyan sajátos formája, amely ellenségeskedő vagy gyűlölködő magaviseletet foglal magába, fenyegetettség vagy megfélemlítettség érzéseket válthat ki az elszenvedőben.

Mindamellet, hogy az esetek kisebb százalékában a zaklatást vagy munkahelyi erőszakot elkövetők azt szándékosan teszik, vannak olyan zaklatásként és/vagy munkahelyi erőszakként felírható tettek is, amelyek akaratlan kívül történnek, és elavult vezetési stílusok eredményezik, nem pedig akaratlagos megfontolt rosszindulatú szándékok. Ebből következően, az olyan vezetői stílusok beiktatása és bátorítása, amelyek nem foglalnak magukba agresszív és megfélemlítő viselkedéseket, szintén jelentősen hozzájárulna a munkahelyi zaklatás és erőszak kiküszöböléséhez.

A zaklatás és erőszak munkahelyről való eltávolításának megalapozott jogi és gazdasági okai is vannak. Voltak olyan esetek, amikor zaklatást elszenvedett alkalmazottak sikeresen diszkriminációs vádakat emeltek, költséges következményeket zúdítva alkalmazóikra. Azonban a jogi megfontolásokat mellőzve is, egy olyan munkakörnyezet létrehozása, amelyben a munkások zaklatástól és erőszaktól szabadon dolgozhatnak, egy jó foglalkoztatási gyakorlat jelét mutatja. A zaklatást és munkahelyi erőszakot elszenvedő munkások motivációjukat veszthetik, és valószínűbb, hogy stresszesebbé válnak, és emiatt hiányoznak. Valószínűbb lesz az is, hogy ezek a munkások majd el kívánják hagyni munkahelyüket, ami plusz felvételi költségeket okoz majd a vállalatnak.

### Az irányelvek céljai

Jelen irányelvek célja segíteni a vállalatokat a zaklatás és/vagy munkahelyi erőszak példáit felismerni, hatékony panasztevési eljárások által az incidenseket beazonosítani, és kiküszöbölni a zaklatást és munkahelyi erőszakot egy olyan módon, amely tisztán rávilágít minden érintett fél zaklatás- és erőszakmentes munkahelyből fakadó érdekeire. Ezek érvényesek hajófedélzeti és parti munkahelyekre is.

Ilyen irányú törekvéseiben az adott vállalatnak be kell vonnia a munkaerejét és/vagy a szakszervezeteket is. Ahol alkalmazható, számításba véve a nemzeti jogrendszereket is, a vállalatok zaklatásra és munkahelyi erőszakra irányuló politikáit ajánlatos belefoglalni kollektív szerződésekbe.

### Mi a zaklatás?

A foglalkoztatási és munkáltatási egyenlő bánásmód általános keretét megszabó Európai Irányelv kijelenti, hogy a zaklatás egy olyan típusú diszkriminációnak tekintendő, amely során a fellépő nem kívánt viselkedés célja vagy eredménye egy adott személy méltóságának megsértése és egy megfélemlítő, ellenséges, leértékelő, megszegyenítő vagy támadó környezet létrehozása<sup>1</sup>.

### Példák zaklatásra

- támadó vagy szuggesztív tartalmú anyagok megmutatása vagy terjesztése;
- célozgatás, gúnyolódás, erkölcstelenkedés vagy szexista/rasszista/homofób viccek vagy megjegyzések;
- durva nyelvezet használata egy fogyatékkal élő személy leírásában, vagy egy ilyen személy kinevetése;
- olyan megjegyzések egy adott személy fizikai megjelenéséről vagy jelleméről, amelyek szégyenérzetet vagy szorongást okozhatnak;
- nemkívánatos figyelemben való részesítés, mint például a kémkedés, követés, nyaggatás, túlzottan családias viselkedés vagy nem kívánt szóbeli vagy fizikai figyelmesség;
- nem kívánt, szexuális öntetű, ellenséges vagy személyisértően tolakodó telefonhívások, üzenetek, e-mailek, közösségi oldalakon üzenetek, faxok vagy levelek létrehozása vagy küldése;
- indokolatlan, tolakodó vagy kirtató kérdezősködés egy személy életkora, családi állapota, magánélete, szexuális érdeklőségei vagy irányultsága felől, vagy hasonló kérdések feltevése egy személy faji vagy etnikai származásáról, beleértve annak kultúráját vagy vallását is;

<sup>1</sup> 2000/78/EK sz. 2000. november 27-i Tanácsi Irányelv, amely megszabja a foglalkoztatási és munkáltatási egyenlő bánásmód általános keretét.

- nem kívánt szexuális ajánlatok, ismételt randevúra hívás vagy fenyegetések;
- utalások arra, hogy szexuális szívességek előmozdíthatják az adott személy karrierjét, vagy arra, hogy azok visszautasítása kedvezőtlen hatással lesz a karrierre;
- fixírozás, illetlen gesztusok, érintés, megfogás, megtapogatás vagy egyéb szükségtelen testi érintkezés, mint például a másokhoz való hozzádörgölődés;
- rosszindulatú pletykák terjesztése vagy valaki megsértése (főként az életkor, faj, nem-változtatás, házasság, élettársi kapcsolat, terhesség és anyaság, nem, fogyatékoság, szexuális irányultság és vallás vagy hit védett jellemzőinek tekintetében);

Egyesek oly esetekben is zaklatást szenvedhetnek a munkahelyen, ha mások őket „be nem illeszkedőnek” tartják. Ennek megjelenése valószínűbb olyan munkahelyi körökben, ahol alacsony vagy hiányzik a sokféleség. Az ilyen személyeket sokszor a többiek elkerülik, és integrálódási törekvéseik visszautasításba ütközhetnek.

## Mi a munkahelyi erőszak?

A munkahelyi erőszak a zaklatás egy formája, és fenyegető vagy megfélemlítő viselkedést ír le. Egy olyan munkahelyi környezetet jelent, amelyben egy csoport személy vagy egy egyén félni kezd, vagy megijed egy másik csoport személy vagy egy másik egyén negatív vagy támadó viselkedése miatt.

A munkahelyi erőszak gyakran hatalommal vagy hatáskörrel való visszaélést foglal magába, és gyakran tartós és előre nem látható. Gyűlölködő, kegyetlen vagy rosszindulatú lehet. Emellett akkor is megjelenhet, ha az adott személy nincs tudatában annak, hogy saját viselkedése miként hathat másokra, vagy ha az illetőnek nem is áll szándékában erőszakosan viselkedni.

### Példák munkahelyi erőszakra

- szóbeli vagy fizikai fenyegetések vagy bántalmazások, mint például a kiabálás vagy káromkodás személyzetre vagy munkatársakra, akár nyilvánosan vagy négy szemközt, beleértve a lealacsonyító vagy sztereotipizált kijelentéseket vagy megjegyzéseket;
- személyes sértések;
- egy személynek vagy képességeinek lekicsinylése vagy kigúnyolása, akár négy szemközt vagy mások előtt;
- hirtelen haragkitörések vagy önuralomvesztések egy egyénnel vagy egy csoporttal szemben, gyakran jelentéktelen okok miatt;
- valakit szükségtelenül túlzott vagy elnyomó felügyelet alá helyezni, figyelni minden mozgását, vagy túlzottan kritizálni apró dolgokat;
- tartós vagy meg nem alapozott kritika;
- ésszerűtlen követeléseket emelni személyzettel vagy munkatársakkal szemben;
- alantas vagy megalázó tevékenységeket szabni ki, olyanokat, amelyek nem az elvégzendő munkához tartoznak, vagy minden indokolható ok nélkül megfosztani egy egyént bizonyos felelősségi köröktől;
- figyelmen kívül hagyni vagy kizárni egy egyént, például közösségi tevékenységekből, csapatgyűlésekből, megbeszélésekből és közös döntésekből vagy tervezésből;
- fenyegetéseket vagy alkalmatlan megjegyzéseket tenni a karrierlehetőségekről, a munkahely biztonságáról vagy a teljesítményértékelési jelentésekről;
- rosszindulatú pletykák terjesztése vagy valaki megsértése (főként az életkor, faj, házasság, élettársi kapcsolat, terhesség és anyaság, nem, fogyatékoság, szexuális irányultság, vallás vagy hit és nem-változtatás védett jellemzőinek tekintetében).

Néha a következő kifejezések arra használatosak, hogy elnézzék, meghatározzák, vagy megemlítsék azokat a dolgozók közti viselkedéseket vagy helyzeteket, amelyek „rejtett” munkahelyi erőszakot foglalhatnak magukba:

- erős vagy robusztus vezetési stílusok;
- egy olyan munkahelyi kapcsolat, amely „személyiségbeli ütközésként” van elkönyvelve;
- egy személy „túlérzékenyként” vagy „gyenge humorérzékűként” való jellemzése;
- „magatartási problémával” írni le valakit;
- egy olyan menedzser, aki „nem tűri a bolondosokat”;
- •nem támogatni egy olyan tagot a személyzetből, aki egy kisebb hibát követett el munkájában.



### Zaklatás/munkahelyi erőszak elektronikus kommunikáción át

Az elektronikus kommunikációs eszközök szapora terjedése létrehozott egy meglehetősen erőteljes szállítóeszközt a zaklatás és munkahelyi erőszak számára; ez mára a „cyber zaklatás és erőszak” néven vált ismertté. Szuggesztív és nem kívánt megjegyzések, grafikus elemek vagy fenyegető, bántalmazó e-mailek, közösségi oldalakon való közzétételek és mobiltelefonos üzenetszövegek – ezek mind a cyber zaklatás formái. Emiatt a vállalatoknak biztosítaniuk kell azt, hogy cyber zaklatásra vonatkozó kijelentések is kerüljenek be a releváns politikákba és eljárás-szabályozásba. Egy erre alkalmas kijelentés a következő lehet:

„A cyber zaklatás és erőszak modern kommunikációs technológiák használatát jelenti egy személy felé irányuló megszegényítés, megalázás, fenyegetés vagy megfélemlítés továbbításának céljából, megkísérelve ezáltal hatalmat és irányítást nyerni az adott személy fölött. A vállalat kommunikációs berendezésének ilyen célokra való használata meghatározás szerint súlyosan sérti a vállalati magatartási kódexet, és fegyelmi eljárásokat von maga után az elkövetőre való tekintettel”.

Ha egy alkalmazott arról tesz panaszt, hogy elszenvedte a fenti tettek közül valamelyiket vagy bármely más olyan tettet, amely a zaklatás és/vagy munkahelyi erőszak meghatározása alá esik, akkor fontos, hogy az alkalmazó komolyan vegye a panaszt, és átvizsgálja a helyzetet.

## Egy vállalati politika a zaklatásra és munkahelyi erőszakra nézve

A vállalatnak fontos megfogalmaznia egy tisztán érthető írott nyilatkozatot arról az elkötelezettségéről, amely letisztázza, hogy a zaklatás és a munkahelyi erőszak nem elfogadhatóak és, hogy az adott politika célja kiiktatni ezeket a viselkedéseket a munkahelyről. A nyilatkozatnak tisztán fel kell sorakoztatnia minél több példát azokról a viselkedéstípusokról, amelyek zaklatásként vagy munkahelyi erőszakként lesznek elkönnyelve. Be kell azonosítania azokat a személyeket is, akiknél a személyzet tagjai jelenthetik az incidenseket.

A vállalatnak meg kell beszélnie politikáit az alkalmazottak képviselőivel és/vagy a tengerészeti szakszervezetekkel, és el kell nyernie az arra irányuló támogatásukat és céljai felé való elkötelezettségüket.

Amint megszületik az egyetértés a politika felett, a vállalatnak meg kell bizonyosodnia afelől, hogy minden személyzeti tag, nyílt vízen és parton is, tudomásul vette és megértette azt. Kézbésmeni kell nekik másolatokat a politikát tartalmazó dokumentumról, és egy hasonló iratot látható helyre ki kell függeszteni a hajók és parti irodák hirdetőtábláira.

A vállalat ugyanakkor tarthat gyakorlati üléseket és/vagy szemináriumokat is, ezáltal biztosítva a politikák zökkenésmentes bevezetését és elfogadását.

### Felső vezetéstől érkező elkötelezettség

A politika dokumentumának tartalmaznia kell egy üzenetet a vállalat vezérigazgatójától vagy egy vele egyenrangú személytől. Az üzenetnek ki kell jelentenie a vállalat elkötelezettségét a zaklatás és erőszak munkahelyről való eltávolítása iránt, valamint azt a célt, hogy a munkakörnyezet váljon olyanná, amelyben tiszteletben van tartva minden munkás méltósága és jóléte. Emellett a vállalatnak ki kell neveznie egy igazgatót vagy egy megfelelő tagot a felső vezetésből, aki viselje az e politikával kapcsolatos általános felelősségeket.

A vállalatoknak jó példát kell mutatniuk. A munkaadók és a felső vezetők viselkedése éppoly fontos, mint bármely formális politika. Egy „erős” vezetés sajnos néha erőszakos viselkedésbe mehet át. Egy olyan kultúra, amelyben kikérik az alkalmazottak véleményét és megbeszélik a gondokat, kevésbé valószínű, hogy bátorítást adna a munkahelyi erőszaknak és zaklatásnak, mint egy olyan, amelyben az autoriter vezetési stílus a jellemző.

### Vállalati eljárások

A vállalatoknak szükséges bizonyos tisztességes eljárásokat fenntartaniuk azért, hogy késedelem nélkül kezelni tudják az alkalmazottaktól érkező panaszokat. A munkahelyi erőszakról és zaklatásról érkező panaszok általában kezelhetőek tisztán érthető panaszkezelési és fegyelmi eljárásokkal. Az effajta eljárásoknak biztosítaniuk kell a bizalmas jelleget, védeniük kell a panasztevőt az áldozattá válástól, valamint lehetővé kell tenniük, hogy úgy a panasztevő személyt, mint az állítólagos elkövetőt elkísérhesse egy általuk választott munkatárs vagy szakszervezeti képviselő. A vállalatnak biztosítania kell, hogy a panasztevésben érintett felek egyenlő méltósággal és igazságossággal legyenek kezelve.

Ha létezik egy, a vállalattól érkező nyilatkozat, amely a teljes személyzet figyelmét felhívja a vállalat politikáira, az elvárt magatartási standardokra és az alkalmazottaknak kínált támogatási pontokra, akkor minden egyén számára könnyebb lesz teljesen tudatosítani a mások felé irányuló felelősségeket.

Fontos tudatni az alkalmazottakkal, hogy a munkahelyi erőszakról vagy a zaklatásról érkező panaszok, vagy az alkalmazottaktól érkező információk az ilyen panaszokkal kapcsolatosan, igazságosan, bizalmasan és érzékkel lesznek megoldva. Az alkalmazottak vonakodnak a feltárástól, ha úgy érzik, hogy közönyösen lennének kezelve, vagy ha valószínű, hogy agresszíven szembesülnének azzal a személlyel, akinek viselkedése ellen panaszt tesznek.

# Zaklatási és erőszakos incidensek beazonosítása

## Jelentés

Ahhoz, hogy a zaklatás és a munkahelyi erőszak által okozott problémák megoldásra kerüljenek, fontos, hogy a vállalat aktívan bíztassa személyzetét arra, hogy azok felhívják a figyelmet minden zaklatási és munkahelyi erőszakos incidensre.

Ezen irányelvek szerzőinek megállapítása szerint jelenleg a legsúlyosabb probléma az, hogy az incidensek jelentős százaléka nincs jelentve a vállalati vezetőségnek. A Nautilus International „Munkahelyi erőszak, diszkrimináció és zaklatás” című felmérésének 2010-es jelentése szerint a válaszadók 43%-a látta be, hogy elszenvedett munkahelyi erőszakot, diszkriminációt vagy zaklatást a munkahelyen, de ennek kevesebb, mint fele (43%) panaszolta azt el vállalatának. A 2010-es jelentés egy korábbi, unió által lefolytatott felmérés frissítő változata volt, és e korábbi felmérés azt azonosította be, hogy a női tagok 76%-a vált szexuális zaklatás áldozatává a munkahelyen, de csupán 23% jelentette azt vállalatának. Míg a feljelentések szintje az első felmérés óta növekedést mutatott, az eltitkolás szintje még mindig aggodalomra ad okot.

Hajófedélzeti helyzetekben gyakori, hogy a zaklatást és erőszakot elszenvedők „kibírják” a hajóút végéig, majd kérik egy másik hajóra való áthelyezésüket a következő útra, ahelyett, hogy jelentenék az incidenseket. Ez logisztikai nehézségeket okoz a vállalatuknak, és nem teszi lehetővé az incidensek hatékony kezelését.

## Egy különleges panaszkezelési eljárás

Az is nagy fontossággal bír, hogy a vállalatnak olyan panaszjelentési és panaszkezelési eljárásai legyenek a zaklatás és munkahelyi erőszak esetekre, amelyekben a személyzet minden tagja megbízik. Ajánlott, hogy ez az eljárás külön álljon a vállalat általános panaszkezelési eljárásától, de összhangban legyen azokkal az eljárásokkal, amelyek a Tengerészeti Munkaügyi Egyezmény (MLC) 2006-os 5.1.5. sz. Rendelete (Fedélzeti eljárások), valamint a 2009/13/EK Tanácsi Irányelvhez csatolt, az ECSA és az ETF által az 2006-os MLC-re kiadott Egyezmény 5. Címe szerint lettek kidolgozva.

A vállalatnak ki kell jelölnie egy olyan személyt, aki központi referenciaként szolgál majd azoknak az alkalmazottaknak, akik panaszt szeretnének benyújtani. A fedélzeti személyzettől érkező panaszok esetén ez a személy lehet azon vízi jármű saját személyzetének egyik másik tagja, amelyen a panasztevő alkalmazva van, vagy egy partra kihelyezett vállalati alkalmazott, vagy egy olyan független szervezet valamely tagja, amely erre a célra lett kinevezve. Az utóbbi két kommunikációs csatornát a parti személyzet számára is hozzáférhetővé kell tenni.

Ha a kijelölt személy a vállalat egyik alkalmazottja, akkor az illetőt fel lehet ruházni azzal a hatáskörrel, hogy ő maga rendezze a panaszt, vagy az illető dönthet úgy, hogy a panaszt továbbterjeszti a vállalat egy magasabb szintje felé.

A formális eljárás mellett a vállalatnak fel kell kínálnia azt a lehetőséget is a zaklatás vagy erőszak áldozatainak, hogy azok, saját megítélésük szerint, informális úton is megoldhassák panaszukat.

Ez például úgy zajlódhat, hogy az áldozat elmagyarázza az elkövető tetteinek kihatását egy olyan más vállalati személy jelenlétében, aki képzésben részesült a panaszok kezelésének ügyeiben. Ezután az elkövető lehetőséget kap elnézést kérni tetteiért és vállalni azoknak abbahagyását. Semmilyen körülmények között nem szabad egy áldozatot az elkövetővel szembesíteni, ha ő azt nem akarja.

A vállalat ugyanakkor hasznát veheti egy olyan független parti harmadik félnek, aki felé a zaklatást vagy erőszakot elszenvedők jelenthetik panaszukat. A munkások számára vállalatnak rendelkezésre kell bocsátania egy olyan segélyvonalat, amelyet az adott harmadik fél személyzete kezel.

Függetlenül attól, hogy melyik eljárás lett kiválasztva, létfontosságú, hogy minden alkalmazott megbízzon abban. Egy olyan rendszer, amelyben a panaszokat mások is hallhatják a fedélzeten, hatásos lehet nagy személyzetszámú hajókon, főként, ha a fedélzeten levő magasabb rangú tisztek száma elég nagy ahhoz, hogy nyomást gyakoroljon az adott csoportra. Normális esetben ez biztosítaná a nem kívánt magaviselet meg nem tűrését.

Azonban még akkor is, ha be lett vezetve egy fedélzeti eljárás, fontos a parti vezetőséget is értesíteni minden incidensről. Abban az esetben, ha egy hajónak kisebb személyzeti létszáma van, ajánlatos felállítani egy parti kapcsolatot, amely rendelkezésre álljon minden személyzettagnak incidensek jelentése végett.

### Válaszadás a munkahelyi erőszakról és/ vagy zaklatásról tett panaszra

Fontos a panaszok azonnali és objektív kivizsgálása. Az alkalmazottak általában nem emelnek komoly vádatokat, ha nem érzik magukat súlyosan megsértve. Minden kivizsgálás objektív és különálló kell legyen.

Azok az alkalmazottak, akik munkahelyi erőszak és zaklatás vádjait vizsgálják, döntéshozatal előtt minden körülményt számításba kell vegyenek, mert sajátos módon a panasztevő erőszakról és zaklatásról alkotott felfogása különböző lehet a különféle emberek között.

### Informális eljárás

Bizonyos esetekben lehetőség adódhat az ügyek informális rendezésére, például mediáció útján. Néha az emberek nincsenek tudatában annak, hogy viselkedésük nem kívánt és szorongást okoz. Egy informális megbeszélés jobb megértéshez és ahhoz a megegyezéshez vezethet, hogy az adott viselkedésnek meg kell szünnie.

### Formális eljárás

Ha az ügy nem oldódik meg annak informális szakaszában, vagy ha a panasztevő úgy érzi, az erőszak vagy a zaklatás annyira súlyos természetű, akkor szükségessé válhat egy panaszkezelési eljárás bevetése. Az alkalmazó úgy dönthet, hogy az ügyet formálisan kell megoldani, és mint

minden fegyelmezési kérdés esetén, fontos követni egy igazságos eljárást. A munkahelyi erőszakkal vagy zaklatással kapcsolatos panaszok esetén igazságosan kell fordulni úgy a panasztevő, mint a vádlott személy felé. Ahhoz, hogy részletes irányelveket lehessen követni a munkahelyi erőszakkal és zaklatással kapcsolatos formális panasztételek esetén, olyan eljárásokat kell megszabni, amelyek összhangban vannak a releváns, tengerészeket képviselő szakszervezettel, és megfelelnek a 2006-os MLC 5.1.5. sz. Rendeletével.

## Képzés, kommunikáció és tudatosság

Egy írott politika csak úgy képes kiiktatni a zaklatást és az erőszakot a munkahelyről, ha pozitív tettekkel támogatva van annak gyakorlatba helyezése. Ezért a rendszeres kommunikációs, képzési és tudatossági ülések fontossá válnak a végett, hogy minden alkalmazott:

- Megértse a vállalat elkötelezettségét a zaklatás és munkahelyi erőszak megelőzése iránt
- Megértse saját felelősségét és szerepét ebben a folyamatban
- Tudja, miként kell tanácshoz és útbaigazításhoz fordulni
- Tudja, miként tehet panaszt, és biztos legyen benne, hogy szavát kellőképpen meghallgatják

A vállalatnak biztosítania kell, hogy a zaklatás és a munkahelyi erőszak kiküszöbölése iránti elkötelezettsége hatékonyan közölve legyen, például a következő módokon:

- Képzési és tudatossági programok a személyzet számára, minden szinten
- Kitanítás alkalmazottak és szakszervezeti képviselők számára
- Posztterek
- Üzenetek a személyzeti hirdetőtáblákon
- A személyzeti kézikönyv egy adott fejezete
- Vezetőségi útmutatók
- Alkalmazotti útmutatók
- Tanácsadók, akik végigkísérhetik az alkalmazottakat a politikán és eljárásokon
- Cikkek a személyzeti folyóiratokban
- Belefoglalás a tájékoztató gyűlésekbe
- Bevezetések

Minden politikát és eljárást folytonos felülvizsgálás alá kell helyezni, ezáltal biztosítva hatékonyságának fenntartását.

### Bizalmas jelleg

A vállalatnak meg kell nyugtatnia minden tengerészt afelől, hogy zaklatással vagy munkahelyi erőszakkal kapcsolatos panasztételük okán nem lesznek hátrányban részesítve, áldozattá téve vagy diszkriminálva. A vállalatnak ki kell vizsgálnia minden panaszt, és egyetlen panaszt tevő tengerész sem szenvedhet el káros következményeket. Emellett, a kivizsgálások alatt és után a vállalatnak védenie kell a panasztevő foglalkoztatási helyzetét. A panasztevő ellen csak akkor helyes fegyelmi eljárást indítani, ha annak panasza kellemetlenkedőnek és rosszindulatúnak bizonyul.

A szexuális zaklatás a zaklatások egyik leggyakoribb formája. A vállalatnak érdeke kinevezni egy olyan megfelelő személyt, aki kezelni tudja a panaszt és megfelel az áldozat szükségleteinek. Ha lehetséges, a szexuális zaklatásért benyújtott panaszt olyan egyénnek kell kivizsgálnia, aki a panasztevővel egyazon nemű.

### Meghallgatások

Az eljárásnak biztosítani kell, hogy minden meghallgatás, valamint a következményképpen tartott fegyelmező meghallgatások titoktartó környezetben zajlódjanak le. A vállalatoknak tudatniuk kell az érintett felekkel, hogy jogukban áll kíséretet hozni magukkal, akár egy barátot, akár egy szakszervezeti hivatalnokot vagy a hajó fedélzetén levő valamely személyt, aki bizalmas alapon pártatlan tanácsot tud szolgáltatni a tengerészeknek panaszukkal kapcsolatosan, és egyebekben segíteni tud a panaszkezelési eljárás követése során.

Mint minden fegyelmező és panaszkezelési meghallgatáson, itt is alkalmazni kell a természetes igazságosság elveit. A válaszolónak meg kell legyen a joga arra, hogy megválaszoljon minden panaszt és elmondja a történet saját szemszögből látott oldalát. Úgy a panasztevő, mint a válaszoló is tanúkat hívhat elő. A vállalatnak írásos feljegyzést kell vezetnie a meghozott döntésekről.

### Az ügy megoldása / intézkedések

A javító intézkedések során a vállalatnak a zaklatás elkövetőjére kell fókuszolnia, nem pedig az áldozatra. Helytelen volna egyszerűen csak úgy reagálni, hogy áthelyezzünk az áldozatot egy másik munkára vagy telephelyre a zaklatás vagy munkahelyi erőszak ügyének megoldásaképpen.

# A zaklatás és a munkahelyi erőszak kiküszöbölésére irányuló intézkedések

Számos vállalat fegyelmi kódja előírja, hogy bizonyos tettek, amik zaklatásnak és/vagy munkahelyi erőszaknak bizonyulhatnak, tulajdonképpen bűncselekmények, amelyek esetén a törvényszegő ellen indított fegyelmi intézkedés helytálló. Példák erre:

- támadás
- megfélemlítés
- kényszerítés
- más alkalmazottak munkájának zavarása
- szexuális öntetű viselkedés
- nemre alapozott magatartás, amely nemkívánatos, ésszerűtlen és sértő módon hat ki azon munkahelybeli nők és férfiak méltóságára, akik felé irányul.

Az ítélkezési gyakorlatban meg lett szabva, hogy a nemre alapozott zaklatás esetén nem szükséges mérlegelni azt, hogy az áldozat által elszenvedett zaklatás el lett volna-e követve az áldozat nemével ellentétes nemű személyen is vagy sem. Ez azért van, mert a szexuális zaklatás az áldozat nemére alapozott viselkedés, és ha az áldozat sérelmet szenvedett, akkor valóban szexuális zaklatás történt.

Azonban számos olyan tett vagy mulasztás, ami zaklatást és munkahelyi erőszakot jelent, a vállalati fegyelmező eljárások szerint általában nem esik a bűncselekmények egyik kategóriájába sem. Egyes esetekben az elkövetők nincsenek is tudatában tetteik kihatásának, ami eredményképpen inkább gyenge vagy idejemúlt vezetési stílust jelent, mintsem igazi rosszindulatot. Ennek ellenére ez nem egy mentség, és továbbra is munkahelyi erőszaknak vagy zaklatásnak minősülhet.

A vállalatnál kell létezzen egy olyan politika, amely támogatja minden ember azon jogát, hogy a munkahelyen méltósággal és tisztelettel legyen kezelve. E politikának aktív módon elő kell mozdítania egy olyan munkakörnyezetet, ahol az erőszak és a zaklatás nincsenek megűrve. Tisztán ki kell jelentenie az alkalmazottaktól és vezetőktől elvart magatartási standardokat. A személyzetnek tudnia kell, kihez fordulhat munkával kapcsolatos gond esetén, és a vezetőknek képzésben kell részesülniük e kényes területre vonatkozó vállalati politikák minden szempontjáról. A hatékonyság érdekében a politikát úgy kell ismertetni és alkalmazni, hogy a teljes személyzet ismerje a személyzet többi tagja felé irányuló viselkedésre vonatkozó vállalati magaviseleti kód szerinti felelősségeit.

A vállalatnak biztosítania kell, hogy a vezetők rendelkezzenek a példamutatáshoz szükséges készségekkel. A vezetők önbizalommal kell viseltessék magukat a politika fenntartásában és a pozitív viselkedés előmozdításában.

A személyzeti kézikönyvek jó eszközök az alkalmazottakkal való kommunikációra; ezek külön kitérhetnek a vállalat erőszakról és zaklatásról alkotott nézetére, a személyzetnek kínált támogatásra, és a vállalati politikát megszegő alkalmazottra nehezedő következményekre.

### Oktatási programok

A vállalatnak meg kell szerveznie, hogy nyílt vízi személyzete részt vegyen olyan oktatási programokban, amelyek letisztázzák a zaklatás és a munkahelyi erőszak nemkívánatos hatásait, és melyek bemutatják a vállalat politikáit. Az ilyen programok a vállalat incidens-jelentő eljárásainak mechanikáját is meg kell határozzák. Emellett ajánlatos, hogy a vállalat szakirodalmat, poszttereket és videókat szolgáltasson, ezáltal leszögezve és megerősítve a vállalati politikákat. Az ilyen képzési programok rendelkezésre kell álljanak minden új és meglévő személyzet számára.

Az ECSA és ETF kiadtak egy online képzési segédeszközt [„Mondjon nemet a munkahelyi erőszaknak, Mondjon nemet a zaklatásnak / Mutasson piros lapot a zaklatás és a munkahelyi erőszak felé”] címen, a fedélzeti és parti vezetőség használatára. Ezen erőforrás hozzáférhetőségéről a hátsó fedőlap belső oldalán talál részleteket.

Egyéb intézkedések, amelyeket a vállalatok az adott körülmények függvényében alkalmazhatnak, többek között a következők lehetnek:

- minden hajóra vagy a parti irodákba kinevezni egy alkalmas és megfelelően képzett személyt, Zaklatás és Munkahelyi erőszak Elleni Tanácsadóként vagy Etikai Tisztviselőként;
- fedélzeti és/vagy parti Irányító Bizottságokat alkotni meg;
- egyik személyzeti tagot Zaklatás-kivizsgáló Tisztnek nevezni ki;
- biztosítani, hogy minden hajó beiktasson egy jelmondatot arra, hogy a fedélzeten a zaklatás és a munkahelyi erőszak nincsenek megtűrve;
- megalkotni egy olyan Felülvizsgáló Bizottságot vállalati vezetőkből és tengerészek képviselőiből vagy szakszervezeti képviselőkből, amely felügyeli majd a politika hatásosságát.

## Esettanulmányok

### Nemzetközi sétahajós cég

E cégnek már évek óta van Magatartási Kódexe, amely részletez egynéhány elfogadhatatlan viselkedést abból a szempontból, ami a munkatársakkal és ügyfelekkel való kapcsolatokat illeti. Nincs megtűrve semmilyen vonatkozású fenyegetés, megfélemlítés, erőszakos, kényszerítő vagy zavaró viselkedés; ezek a Magatartási Kódex megsértéseként vannak értelmezve. Hasonlóképpen, bármilyen ügy, ami természetéből fakadóan diszkrimináló vagy támadó jellegű lenne, vagy egy másik egyén áldozattá tételét eredményezné, elfogadhatatlannak tekintendő. Minden megszegés át van vizsgálva és megfelelőképpen figyelembe van véve. Ha szükséges, fegyelmi intézkedések kerülnek alkalmazásra; ezek az elbocsátásig elmenő és azt is beleértő megrovásig terjedhetnek. E Magatartási Kódex iratához minden alkalmazottnak hozzáférés van biztosítva, és elérhető belsőleg a cég intranet hálózatán. A közelmúltban ki lett adva egy új Menedzsment Fejlesztési keret, és jelenleg frissítő képzések folynak, biztosítva azt, hogy a tengerész menedzser tudásköre naprakész legyen és beágyazza a cég értékrendjét.



Emellett a cég biztosít egy „Megfelelőségi forróvonalat”, ami lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy névtelenül jelenthessék a szabálysértési gyanúkat. Ez a forróvonal széles körben reklámozva van, és rajta keresztül bármilyen munkahelybeli erőszakkal és zaklatással kapcsolatos gondot jelenteni lehet, majd sürgőségi eljárással lehet ezeket venni a Magatartási Kódex szerint.

### Nemzetközi üzemanyag szállító cég

E cég egy olyan Magatartási Kódexet dolgozott ki, amely megszabja a teljes személyzet által követendő alapvető szabályokat; e Kódex betartásának elmulasztása kötelességszegésnek minősül, és fegyelmező intézkedést vagy épp elbocsátást eredményezhet. A Kódex tartalmaz egy személyes üzenetet a Csoport Vezérigazgatójától, aki hozzászólásával alátámasztja a politikát. Ez elmagyarázza azt a módot, ahogyan a cég alapvető értékei irányt kell adjanak a magatartásoknak, és segíteniük kell az alkalmazottak döntéshozatali folyamatát. Útbaigazítást ad egy tiszteletteljes és zaklatásmentes munkahely létrehozására vonatkozóan, magába foglalva egy átfogó listát mindazon alapvető szabályokkal, amelyeket a személyzetnek számításba kell vennie, hogy meghatározhassa, saját viselkedésének aspektusai zaklatásnak minősülnek-e vagy sem. A személyzet hozzáférést nyerhet a cég politikáihoz a HR osztály weboldalára vezető hasznos linkeken keresztül; a cég szolgáltat egy bizalmas kapcsolatot is a személyzet bármely olyan tagja számára, aki zaklatás alanyát képezi, vagy aki a munkahelyen bármilyen típusú bántalmazás vagy erőszak tanúja volt. A cég zéró tolerancia politikát folytat a megtorlások ellen, és felismeri, hogy ez kéz a kézben jár azon meggyőződésével, hogy a szókimondás a legmegfelelőbb út. Minden megtorlásos tett kötelességszegésként értelmezendő, és ha ez alakot ölt, akkor fegyelmező intézkedésekhez vezethet.

Ezen felül, a cég felismeri, hogy a menedzsereknek és a felügyelőknek plusz felelősségük kell legyen; szemináriumokat és gyakorlati üléseket szervez azért, hogy előmozdítsa azokat a vezetői készségeket, amelyek segíteni fogják őket a Kódex következetes alkalmazásában a cég minden szintjén.

### Rövid távú tengeri komphajós cég

E cég rendelkezik egy sor alapértékkel, amelyek alátámasztják a személyzettől elvárt magatartásformákat. Politikáik és eljárásmódjaik biztosítják azt, hogy amikor munkahelyi erőszakkal és zaklatással kapcsolatos panasz merül fel, akkor a cég azonnal és objektív módon kivizsgálja a helyzetet. A politikájuk tisztán érthető panaszkezelési és fegyelmezési eljárásokat azonosít be, olyanokat, amelyek védelmet adnak a bizalmas kérdésekben és a panasztevő áldozattá tétele esetén. A személyzet minden tagjának joga van a képviselőre vagy a munkatársaktól érkező támogatásra az eljárások minden szakaszában, ami biztosítja, hogy a folyamat igazságos és pártatlan legyen. A politika azt is kiemeli, hogy a panaszok korai kezelése javára szolgál úgy a cégnek, mint a személyzet tagjainak is. A folyamat részeként ösztönzi a mediáció használatát, a munkahelyi viták korai megoldására szolgáló eszközként.

Az alapértékek kiegészítéseként a cég rendszeres szemináriumokat és képzéseket tart a teljes személyzet számára a parton; ezek alkalmával a cég esélyegyenlőségi politikáját terjeszti, elmagyarázva, hogy annak követésével megelőzhető a munkahelyi erőszak és a zaklatás.

# Javasolt szöveg a tengerészeknek kiosztott szórólapokra

## A tengerészek jogai és kötelezettségei

Egyetlen munkást sem szabad zaklatni vagy erőszakosan kezelni munkahelyén. Minden munkás felelőssége biztosítani a munkahely zaklatás- és erőszakmentességét; cégetek nagyon komolyan veszi ezeket a kérdéseket.

## Zaklatja-e vagy erőszakosan kezeli-e Ön munkatársait?

A zaklatás magába foglal minden olyan tettet, amely nyugtalanságot, megaláztatást, megszegyenülést, megfélemlítést vagy kényelmetlenséget okoz az azt elszenvedő egyénben.

A munkahelyi erőszak magába foglal minden olyan negatív vagy ellenségeskedő viselkedést, amely félelmet kelt vagy megfélemlítést okoz az azt elszenvedő személynek.

Lehet, hogy Ön nincs tudatában annak, hogy saját tettei miként hatnak más munkásokra. Például:

- úgy tartja, az Ön munkamódszerei mindig a leghelyesebbek?
- felemeli hangját más munkásokra?
- szarkasztikusan vagy fölényesen viselkedik más munkásokkal?
- kritizál adott egyéneket mások jelenlétében?
- kritizálja-e a kisebb hibákat, míg közben megvonja az elismerést a jó munkáért?
- elkerül bizonyos munkásokat, vagy szóbeszédet és rosszindulatú pletykákat terjeszt?

Ha azon aggódik, hogy viselkedésének valamely aspektusa zaklatásnak vagy munkahelyi erőszaknak minősülhet, akkor cége segíteni fog Önnek ezen aspektusok felszámolásában. Azonban keresse meg felettes menedzserét és kérje ki a segítségét, ne várja meg, hogy panaszt érkezzon Ön ellen!

## Zaklatást vagy erőszakos kezelést szenvedett el munkahelyén?

Cége minden zaklatásról és munkahelyi erőszakról benyújtott panaszt komolysággal és bizalmasan kezel.

Az Ön fedélzeti felettes menedzsere és a parti személyes menedzsere ki lettek képezve a zaklatással és a munkahelyi erőszakkal kapcsolatos panaszok kezelésére. Felveheti a kapcsolatot akár egyikkel, akár mindkettőjünkkel ahhoz, hogy jelenthesse az elszenvedett incidenst.

Ha kényelmetlennek találja személyesen jelenteni panaszát, akkor megkérheti egy barátját vagy munkatársát, hogy tegye azt meg ő az Ön nevében.

Panasztételért a cég nem fogja Önt áldozattá tenni, feltéve, ha panasza nem kellemetlenkedő vagy rossz szándékú.

Ne feledje, a tettek az áldozat felfogása szerinti szemszögből számításba lesznek véve. Ha ÖN úgy érzi, zaklatást vagy munkahelyi erőszakot szenvedett el, a cég tenni fog annak tekintetében.

Cég neve:

Fedélzeti kapcsolattartó személy:

Parti kapcsolattartó személy:

## A Projekt Partnerek weboldalain található tananyagokhoz vezető Internetes linkek

- ETF: [www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm](http://www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm)



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



- Videotel: [www.videotel.com/etf/](http://www.videotel.com/etf/)





**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](mailto:mail@ecsa.be)

[www.ecsa.be](http://www.ecsa.be)



**ETF — European Transport Workers' Federation**

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

B – 1000 Brussels

Tel: 0032 2 285 45 83

Fax: 0032 2 280 08 17

Email: [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org)

[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)