



# НАСОКИ ЗА ОТСТРАНЯВАНЕ НА ТОРМОЗА И МАЛТРЕТИРАНЕТО ОТ БОРДА НА КОРАБИТЕ



International  
Chamber of Shipping  
Shaping the Future of Shipping



International Transport  
Workers' Federation

# НАСОКИ ЗА ОТСТРАНЯВАНЕ НА ТОРМОЗА И МАЛТРЕТИРАНЕТО ОТ БОРДА НА КОРАБИТЕ

## СЪДЪРЖАНИЕ

Предговор	4
Въведение	5
Цел на насоките	6
Какво представлява тормозът?	7
Какво е малтретиране?	8
<b>Фирмена политика за тормоз и малтретиране</b>	<b>9</b>
– Ангажимент от страна на организациите на морските лица	9
<b>Идентифициране и докладване на инциденти на тормоз и малтретиране</b>	<b>10</b>
– Докладване	10
– Процедура за разглеждане на оплаквания от корабособствениците	10
– Процедура за подаване на оплаквания за тормоз и малтретиране	10
– Отговаряне на оплакване за малтретиране и/или тормоз	11
– Неформален процес	11
– Формален процес	11
– Поверителност	11
– Изслушвания	11
– Разрешаване на случай/дело	11
<b>Мерки за отстраняване на тормоз и малтретиране</b>	<b>12</b>
<b>Комуникации и осведоменост</b>	<b>13</b>
– Дейности за повишаване на осведомеността	13
<b>Допълнения</b>	
1. Примерна фирмена политика по отношение на тормоза и малтретирането	14
2. Предложен текст за брошура, предназначена за морските лица	14
<b>Благодарности</b>	<b>15</b>
<b>Допълнителни ресурси</b>	<b>15</b>

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

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

Настоящият документ представлява превод от оригиналния текст на английски език на [Насоките на ICS \(Международната камара по корабоплаване\) и ITF International \(Международната федерация на транспортните работници\) за отстраняване на тормоза и малтретирането от борда на корабите](#), който текст е водещ. Настоящият превод може да придаде нежелани значения на текста. Ако възникнат въпроси относно точността на информацията, представена в преводната версия, моля, направете справка с английския текст. Всички несъответствия или вариации, получили се при превода на оригиналния текст, не са обвързващи.

Този превод е част от проекта на ECSA и ETF: Принос за атрактивна, интелигентна и устойчива работна среда в сектора на корабоплаването – „WESS“, съфинансиран от Европейския съюз.



# ПРЕДГОВОР

## ГАЙ РАЙДЪР

ГЕНЕРАЛЕН ДИРЕКТОР НА  
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION  
(МЕЖДУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЯ НА ТРУДА)

Съгласно Морската трудова конвенция от 2006 г. от всяка държава членка се изисква да се увери, че разпоредбите на нейните закони и подзаконовни актове зачитат основното право на премахване на дискриминацията по отношение на заетостта и професиите.

Тормозът и малтретирането на борда на корабите могат да имат сериозни последици за физическото и емоционалното здраве на морските лица, да доведат до намаляване на мотивацията и увеличаване на заболяванията, както и да компрометират сплотената и ефективна работа в екип. Те могат също така да имат отрицателни последици за дружествата, което води до влошаване на условията на труд и потенциални организационни, икономически и правни последици.

През последните години се повиши осведомеността по този въпрос в работните места от морския сектор и сега той е повод за загриженост за всички държави членки на ILO (МОТ).

Тъй като корабът често пъти играе ролята на дом за морските лица в продължение на много месеци, тормозът и малтретирането могат да бъдат повод за безпокойство предвид жизнената и работната среда на борда на кораба, изолацията, размера и близостта на каютите и необходимостта да останат на работното място по време на периодите на почивка.



Настоящите насоки са изготвени от организации на притежателите на кораби и на морските лица, които работят заедно за премахване на тормоза и малтретирането и за подобряване на работната среда на борда на корабите по света.

Ето защо приветствам широкото разпространение на тези насоки.

# ВЪВЕДЕНИЕ

Всички морски лица имат право да работят, без да бъдат подлагани на тормоз и малтретиране. За съжаление обаче има морски лица, които са жертви на тормоз и малтретиране на борда на корабите. Задължение на:

- Корабоплавателните дружества е да гарантират, че са въведени политики за отстраняване на всички форми на тормоз и малтретиране на моряците на борда на техните кораби; както и на
- Организацията на морските лица и на самите морски лица е да гарантират, че не се извършва тормоз и малтретиране.

Корабоплавателните дружества и организацията на морските лица са поели ангажимент да изготвят материали, за да привлекат вниманието към проблемите и да подчертаят потенциалните действия за разрешаването им.

International Chamber of Shipping (Международна камара по корабоплаване - ICS) и International Transport Workers' Federation (Международна федерация на транспортните работници - ITF) считат тормоза и малтретирането за неприемливи и обединиха усилията си за изготвяне на настоящите насоки за корабоплавателните дружества, морските лица, организацията на морските лица и други страни, включително доставчиците на обучение, относно това какво могат да направят за премахване на тормоза и малтретирането. Ако морско лице подаде оплакване, че е било жертва на тормоз и/или малтретиране, това оплакване трябва да се разглежда сериозно и да се разследва.

Тормозът и малтретирането са примери за поведение, което е нежелателно и причинява неблагоприятни последици, които могат да включват:

- стрес;
- липса на мотивация;
- намалена производителност на труда;
- пренебрегване на задълженията; и
- напускане на работа.

Тормозът включва всяко неподходящо и нежелано поведение, което умишлено или не създава усещане за неловкост, унижение, смущение или неудобство на потърпевшето лице.

Малтретирането е специфична форма на тормоз, която включва враждебно или отмъстително поведение, което може да накара лицето да се почувства заплашено или застрашено.

В някои случаи извършителите на актове на тормоз и малтретиране правят това съзнателно. Съществуват обаче и действия, които могат да бъдат квалифицирани като тормоз и/или малтретиране, но са извършени несъзнателно, а не в резултат на умишлено злонамерено намерение. Ето защо възприемането и насърчаването на стилове на управление, които не включват агресивно и спласващо поведение, също биха допринесли в значителна степен за изкореняването на тормоза и малтретирането на работното място.

За дружествата съществуват също така сериозни правни и икономически причини за отстраняване на тормоза и малтретирането:

- Стимулирането на работна среда, в която морските лица могат да работят без да се опасяват от тормоз и малтретиране, е въпрос за добра практика в областта на заетостта
- Морските лица, които са подложени на тормоз и малтретиране, могат да загубят мотивацията си и е вероятно да страдат от стрес, водещ до пренебрегване на задълженията им
- Съществува по-голяма вероятност те да искат да напуснат работата си, което ще доведе до допълнителни разходи за наемане на служители за дружеството; и
- Някои служители, които са били подложени на тормоз, са подали успешни иски за дискриминация.



## ЦЕЛ НА НАСОКИТЕ

### ЗА КОРАБОПЛАВАТЕЛНИТЕ ДРУЖЕСТВА

Настоящите насоки имат за цел да подпомогнат дружествата при:

- разработването на политики и планове за отстраняване на тормоза и малтретирането на борда на корабите; и
- включването в този процес на морските лица и/или на организациите на морските лица.

Когато е целесъобразно и като се вземат предвид националните правни системи, фирмените политики за тормоз и малтретиране трябва да бъдат включени в колективните трудови договори.

### ЗА МОРСКИТЕ ЛИЦА

Настоящите насоки имат за цел да помогнат на морските лица при:

- разпознаване на случаи на тормоз и/или малтретиране;
- установяване на инциденти чрез използването на ефективни процедури за подаване на жалби;
- участие в ситуации, при които са свидетели на тормоз и малтретиране на други морски лица на работното място, с цел подкрепа, когато е необходимо;
- избягване на тормоза и малтретирането на други лица;
- докладване за наблюдавано или изпитано малтретиране и тормоз;
- прилагане и спазване на политиките на дружеството;
- използване на фирмените процедури по отношение на малтретирането и тормоза;
- търсене на помощ и подкрепа, когато е необходимо, от организациите на морските лица и други органи за подпомагане; и
- оценяване на ползите от едно работно място без тормоз и малтретиране.

## КАКВО ПРЕДСТАВЛЯВА ТОРМОЗЪТ?

Тормозът е форма на дискриминация, която се извършва с цел или последица уронване на достойнството на личността и създаването на сплашваща, враждебна, срамна, унижителна или обиждаща среда.

### ПРИМЕРИ ЗА ТОРМОЗ

Примери на тормоз могат да бъдат:

- показване или разпространяване на оскърбителни или неприлични материали;
- инсинуация, подигравка, неприлични или сексистки/расистки/хомофобски шеги или забележки;
- използване на оскърбителен език при описване или подигравка с лице в неравностойно положение;
- коментари за външния вид или характера на дадено лице, които причиняват смущение или страдание;
- нежелан внимание като шпиониране, преследване, досаждане, прекалено фамилиарно поведение или нежелано устно или физическо внимание;
- извършване или изпращане на нежелани, сексуално инсинуиращи, враждебни или нарушаващи интимността телефонни обаждания, текстови съобщения, електронни писма, коментари в социалните мрежи, факсове или писма;
- нежелани, досаждащи или настойчиви въпроси за възрастта, семейното положение, личния живот, сексуалните интереси или ориентация или подобни въпроси за расовия или етнически произход на лицето, включително неговата култура или религия;
- нежелани сексуални претенции или многократните искания за срещи или заплахи;
- намеци, че извършването на сексуални услуги може да благоприятства кариерата на дадено лице или да я накарва, ако не бъдат извършени;
- циничен присмех, груби жестове, докосване, сграбчване, потупване или друг ненужен физически контакт като допиране до някого; и
- разпространяване на злонамерени слухове или оскърбяване на някого (особено въз основа на възраст, раса, брак, съвместно съжителство, бременност и майчинство, пол, неравностойно положение, сексуална ориентация, религия или вяра и промяна на пола).





## КАКВО Е МАЛТРЕТИРАНЕ?

Малтретирането е форма на тормоз, която включва враждебно или отмъстително поведение, което може да накара лицето да се почувства заплашено или застрашено. Това води до работна среда, в която група хора или отделни лица могат да се почувстват заплашени или застрашени заради отрицателното или враждебното поведение на друга група хора или отделни лица.

Малтретирането може да включва злоупотреба с власт или длъжност и често пъти е постоянно и непредвидимо. Може да бъде отмъстително, жестоко или злонамерено. Въпреки това, може да възникне и когато дадено лице не осъзнава ефекта от поведението си върху други хора или няма никакво намерение да малтретира.

## ПРИМЕРИ ЗА МАЛТРЕТИРАНЕ

Примери на малтретиране могат да бъдат:

- устни или физическите заплахи или обиджани, като викане или ругане на колегите, както на обществено място, така и насаме, включително пренебрежителни или стереотипни изявления или забележки;
- лични обиди;
- незачитане или осмиване на дадено лице или неговите/нейните умения, както насаме, така и пред другите;
- внезапен гняв или избухливост спрямо едно лице или група, често по тривиални причини;
- подлагането на някого на ненужен прекомерно или потискащо наблюдение, контролиране на всичко, което прави, или прекалена критичност за маловажни неща;
- постоянно или неоснователно критикуване;
- отправяне на неоснователни искания от персонала или колегите;
- поставяне на оскърбителни или унижителни задачи, които не съответстват на работата или отнемането на отговорности от лицето без основателна причина;
- пренебрегване или изолиране на лицето от социални събития, събрания на екипа, обсъждания и колективни решения или планирания;
- отправяне на заплахи или неуместни коментари за професионалните перспективи, сигурността на работата или доклади за оценка на изпълнението; и
- разпространяване на злонамерени слухове или оскърбяване на някого (особено въз основа на възраст, раса, брак, съвместно съжителство, бременност и майчинство, пол, неравносходно положение, сексуална ориентация, религия или вяра и промяна на пола).

- отбягване на лица на работното място и отхвърляне на усилията им да се интегрират с другите, ако се смята, че „не се вписват“;
- кибер малтретиране, включително неподходящи:
  - инсинуиращи и нежелани забележки;
  - графични или заплашителни, оскърбителни електронни писма;
  - публикации в социалните мрежи; и
  - текстови съобщения.
- Понякога има ситуации, при които се използват извинение, дефиниране или отнасяне за поведение или ситуации между хората на работното място, които могат да включват „скрито“ малтретиране:
  - строги или груби стилове на управление;
  - работно отношение, което е описано като „личностен конфликт“;
  - някой е описан като „прекалено чувствителен“ или „неспособен да разбере шегата“;
  - някой е описан като имащ „проблем с нагласата“;
  - ръководител, който „има ниска толерантност“ към грешките от критично значение, които не са свързани с безопасността и които са направени непреднамерено; и
  - подигравка с лице, което е допуснало незначителна грешка в работата.

## ФИРМЕНА ПОЛИТИКА ЗА ТОРМОЗ И МАЛТРЕТИРАНЕ

Дружествата следва да гарантират, че имат ясно формулирана политика за премахване на тормоза и малтретирането. Пример за такава политика може да бъде намерен в Допълнение 1.

Изявлението относно политиката следва да:

- съдържа послание от главния изпълнителен директор или равностойно на него лице в дружеството;
- определя ангажимента на дружеството за отстраняване на тормоза и малтретирането от борда на корабите и целта за постигането на работна среда, в която се зачитат достойнството и благосъстоянието на всички морски лица;
- Определя директор или подходящ член на висшето ръководство на дружеството за лице, което носи цялостната отговорност по отношение на политиката;
- Съдържа примери за видовете поведение, които могат да бъдат класифицирани като тормоз и малтретиране (вж. стр. 7 и 8); и
- съдържа информация за контакти, за да се даде възможност на морските лица да докладват за инциденти.

Дружеството може да пожелае да обсъди политиката с представители на служителите и/или организациите на морските лица, за да получи тяхната подкрепа и ангажираност.

След договаряне, дружеството следва да се увери, че всички морски лица, както и персоналят на брега са

## АНГАЖИМЕНТ ОТ СТРАНА НА ОРГАНИЗАЦИТЕ НА МОРСКИТЕ ЛИЦА

Организациите на морските лица следва да имат ясно формулирана политика относно премахването на тормоза и малтретирането. Тя следва:

- Да напомня на морските лица, че корабът често пъти представлява дом за членовете на екипажа за дълъг период от време и поради това е много важно всички лица да се зачитат взаимно и да разпознават различните културни стилове и поведение, както и да приемат многообразието на борда на кораба. Това може да означава да се научат да променят поведението си, за да се избегне непреднамерено разстройване на друг моряк;

уведомени за политиката и я разбират. Членовете на персонала трябва да получат копия от документите, съдържащи политиката, и същият документ трябва да бъде изложен на видно място на информационните табла в корабите и в офисите на брега.

Организациите на морските лица следва също така да подкрепят и насърчат спазването на фирмената политика и процедурите в рамките на дружеството и по този начин да допринесат за премахването на тормоза и малтретирането от борда на корабите.

Политиката следва да включва изявление относно кибер малтретирането. Пример за подходяща декларация може да бъде:

„Кибер малтретирането представлява употребата на модерни комуникационни технологии за тормоз, смущение, унижение, заплаха или застрашаване на едно лице в опит да бъде подчинено и контролирано. Използването на фирмените комуникационни средства за тези цели ще се счита за сериозно нарушение на фирмения кодекс за поведение и ще доведе до дисциплинарни действия срещу нарушителите“.

Дружеството може също така да обмисли провеждането на работни срещи и/или семинари за осигуряване на гладкото изпълнение и приемане на политиката.

Едно изявление на дружеството до всички служители относно фирмената политика, очакваните стандарти за поведение и подкрепата, която то ще предостави, може да помогне на всички лица да осъзнаят напълно своите отговорности към другите.

- Да напомня на морските лица за техните отговорности към останалите членове на екипажа в ситуации, в които те са свидетели на тормоз и малтретиране; и
- Да определя начини, които насърчават лицата, които са свидетели на тормоз и малтретиране, да докладват за тези случаи на борда или на директор или подходящ член на висшето ръководство на брега с цялостна отговорност по отношение на политиката.

Организациите на морските лица следва също така да изготвят информационни материали относно начините за справяне със случаи на кибер малтретиране.

# ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И ДОКЛАДВАНЕ НА ИНЦИДЕНТИ НА ТОРМОЗ И МАЛТРЕТИРАНЕ

## ДОКЛАДВАНЕ

С цел справяне с тормоза и малтретирането е важно дружеството активно да насърчи персонала си да сигнализира незабавно за инциденти.

Справянето с тормоза и малтретирането на борда на корабите изисква от морските лица да докладват за инцидентите, включително тези, които засягат други лица.

Често подложените на тормоз и малтретиране на борда на кораба лица могат да „издържат“ до края на пътуването и молят да бъдат прехвърлени на друг кораб за следващото пътуване, вместо да докладват за това.

## ПРОЦЕДУРИ ЗА РАЗГЛЕЖДАНЕ НА ОПЛАКВАНИЯ

Дружествата следва да осигурят справедливи процедури за своевременно разглеждане на оплаквания от морските лица. Оплакванията за тормоз и малтретиране обикновено могат да се разрешат с помощта на ясни способности за докладване и дисциплинарни процедури. Тези процедури следва да:

- Съдържат условие за поверителност;
- Осигуряват гаранции срещу преследването на тъжителя;
- Осигуряват гаранции за придружаването както на тъжителя, така и на предполагаемия извършител от друг служител или представител на морското лице по техен избор; и да
- Гарантират, че страните по жалбата се третират еднакво достойно и справедливо.

Важно е морските лица да са наясно, че оплакванията за малтретиране или тормоз, както и информацията от персонала, свързана с тези оплаквания, ще се разглеждат справедливо, поверително, деликатно и експедитивно. Морските лица може да не са склонни да подадат оплакване, ако смятат, че:

- Има вероятност към тях да се отнасят без съчувствие; или
- Има вероятност да бъдат атакувани агресивно от лицето, от чието поведение се оплакват.

## ПРОЦЕДУРА ЗА ПОДАВАНЕ НА ОПЛАКВАНИЯ ЗА ТОРМОЗ И МАЛТРЕТИРАНЕ

Дружествата следва да разполагат с процедури за докладване и разглеждане на оплаквания за тормоз и малтретиране, в които всички морски лица имат доверие. Те ще бъдат ефективни само ако морските лица са готови да се намесят, когато е необходимо, в подкрепа на засегнатите си колеги. Дружествата могат да обмислят дали тази процедура да остане отделна от общата фирмена процедура за подаване на жалби. Тя следва да бъде в съответствие с процедурите на дружеството за разглеждане на оплаквания.

Дружеството следва да определи лице или лица, които да действат като първа инстанция за всяко морско лице, което желае да подаде оплакване. Това лице може да бъде член на екипажа на кораба, служител на дружеството, намиращ се на брега, или лице, определено от дружеството да действа от негово име.

Ако определеното лице е служител на дружеството, това лице следва да получи правомощия да разглежда оплакванията или да реши да ги отнесе до по-високо ниво в йерархията. В допълнение към официалната процедура, дружеството следва да осигури на жертвата на тормоз или малтретиране възможността, по усмотрение на потърпевшия, за неформално разрешаване. Това може да включва жертвата да обясни последиците от действията на предполагаемия извършител в присъствието на друго лице от дружеството, обучено за разрешаване на оплаквания. Тогава на предполагаемия извършител може да бъде предложена възможност да се извини за своите действия и да се ангажира да не ги повтаря. Жертвата не следва никога да се изправя пред предполагаем извършител, ако не желае.

Дружеството може:

- Да обмисли възможността да използва независима трета страна, базирана на брега, до която лицата, подложени на тормоз или малтретиране, биха могли да отправят своите оплаквания; или
- да осведоми морските лица за поверителните линии за помощ, предоставяни от организациите на морските лица.

Система, при която оплакванията се разглеждат от други лица на борда, може да бъде ефективна на кораби с многочислен екипаж и офицери.

Когато корабът е с по-малък екипаж, препоръчително е да има лице за контакт на брега за докладване на инциденти с членовете на екипажа.

## ОТГОВАРЯНЕ НА ОПЛАКВАНЕ ЗА МАЛТРЕТИРАНЕ И/ИЛИ ТОРМОЗ

Оплакванията следва да се разглеждат бързо и обективно, като се отчита, че морските лица обикновено не отправят обвинение, освен ако не се чувстват сериозно засегнати. Всяко разследване трябва без всякакво съмнение да е обективно и независимо.

Дружествата, разследващи оплаквания за тормоз и малтретиране, трябва да вземат предвид всички обстоятелства и да проведат обективно разследване, преди да стигнат до заключение. Морските лица следва да могат да бъдат придружавани или представлявани и да им бъдат предоставени защитни мерки срещу евентуално преследване заради подаването на оплакване. Понятието „преследване“ обхваща всички недобронамерени действия, предприети от лице заради подаването на оплакване, която не е очевидно дребнаво или злонамерено.

## НЕФОРМАЛЕН ПРОЦЕС

Ако морското лице мисли, че е подложено на тормоз, то трябва да уведоми отговорното лице, че счита поведението към него за неподходящо и да поиска от него да спре. Понякога хората не осъзнават, че поведението им е нежелателно и причинява страдание. Морските лица могат да решат да отнесат всеки(всички) инцидент(и) за тормоз поверително до лицето, определено като първа инстанция на борда на кораба или на брега. Определеното лице следва да изслуша оплакването и да предостави подкрепа и помощ, ако жертвата не желае да започне официален процес. Неформалното обсъждане често пъти може да доведе до по-добро разбиране и до споразумение за прекратяване на поведението.

## ФОРМАЛЕН ПРОЦЕС

Ако тормозът и малтретирането продължат или жертвата не е в състояние или не желае да се противопостави на предполагаемия извършител, тогава предполагаемият инцидент следва да бъде докладван на определеното лице на борда на кораба. Следва да се организира среща, на която морското лице може да бъде придружено от друго морско лице по негов избор на борда на кораба, на която потърпевшият да бъде поканен да подаде официално оплакване. Когато е подадено оплакване, необходимо е да се проведе разследване в съответствие с процедурите на дружеството, за да се определи дали следва да се предприемат действия.

В случаите, когато разследването установи, че оплакването е основателно, може да е необходимо да се разделят участниците. Ако е възможно, в тези случаи следва да се положат всички усилия за преместване на предполагаемия извършител, а не на засегнатото морско лице, освен ако засегнатото лице не е изразило желание за това.

Ако се вземе решение за провеждане на дисциплинарно производство, разследваното лице следва да може да бъде представлявано от подходящо лице.

Дружествата могат да пожелаят да установят процедури съвместно със съответната(ите) организация(и) на морските лица.

## ПОВЕРИТЕЛНОСТ

Дружествата трябва:

- да разследват всяко оплакване по начин, съобразен с обстоятелствата и в съответствие с фирмената политика и процедури;
- да гарантират, че нито едно морско лице, което е подало оплакване, няма да бъде ощетено в резултат на това; и
- да осигурят правото на морското лице да бъде придружавано или представлявано по време на процедурата за разглеждане на оплаквания, както и гаранции срещу евентуално преследване на морските лица заради подаването на жалби.

Когато е възможно, оплакването за сексуален тормоз трябва да бъде разследвано от лице от същия пол като лицето, подало оплакването.

## ИЗСЛУШВАНИЯ

Процедурите следва да осигурят, че изслушванията, включително произтичащите от тях дисциплинарни изслушвания, се провеждат поверително. Дружествата трябва да уведомят засегнатите страни за правото им да бъдат придружени от подходящо лице, което може, при условията на конфиденциалност, да предостави на морските лица безпристрастен съвет за тяхното оплакване и по друг начин да им помогне за спазването на процедурата за оплаквания.

Принципите на справедливост трябва да се прилагат по отношение на всички дисциплинарни изслушвания и изслушванията за оплаквания. Ответникът следва да има правото да отговори на всяко оплакване и да представи своята версия на събитията и обстоятелствата. Както тъжителят, така и ответникът трябва да могат да призовават свидетели. Дружеството трябва също така да съхранява писмени данни за взетите решения.

## РАЗРЕШАВАНЕ НА СЛУЧАЙ/ДЕЛО

При вземане на решение, ако жалбата бъде уважена, дружеството и организацията на морските лица следва да гарантират предприемането на подходящи действия по отношение на извършителя на тормоза, като се предприемат коригиращи действия и се предостави необходимата подкрепа на потърпевшето лице. Би било неуместно да се реагира само чрез преместване на жертвата на друга работа или кораб като начин за решаване на случая на тормоз или малтретиране.



## МЕРКИ ЗА ОТСТРАНЯВАНЕ НА ТОРМОЗ И МАЛТРЕТИРАНЕ

Дисциплинарните кодекси на дружествата могат да идентифицират определени деяния, които да представляват тормоз и/или малтретиране, за които могат да бъдат предприети дисциплинарни мерки. Примери за това са:

- физическо насилие, включително сексуално посегателство;
- заплашване;
- принуждаване;
- намеса в работата на други морски лица; и
- поведение, свързано с пола, засягащо достойнството на жените и мъжете на работното място, което е нежелано, неоснователно и/или оскърбително за потърпевшето лице.

Възможно е сексуалният тормоз да се счита за извършен независимо от това дали щеше да бъде упражнен от предполагаемия извършител. Това е така, защото той е свързан с въздействието, което е оказал върху засегнатото лице.

Корабоплавателните дружества и организациите на морските лица трябва:

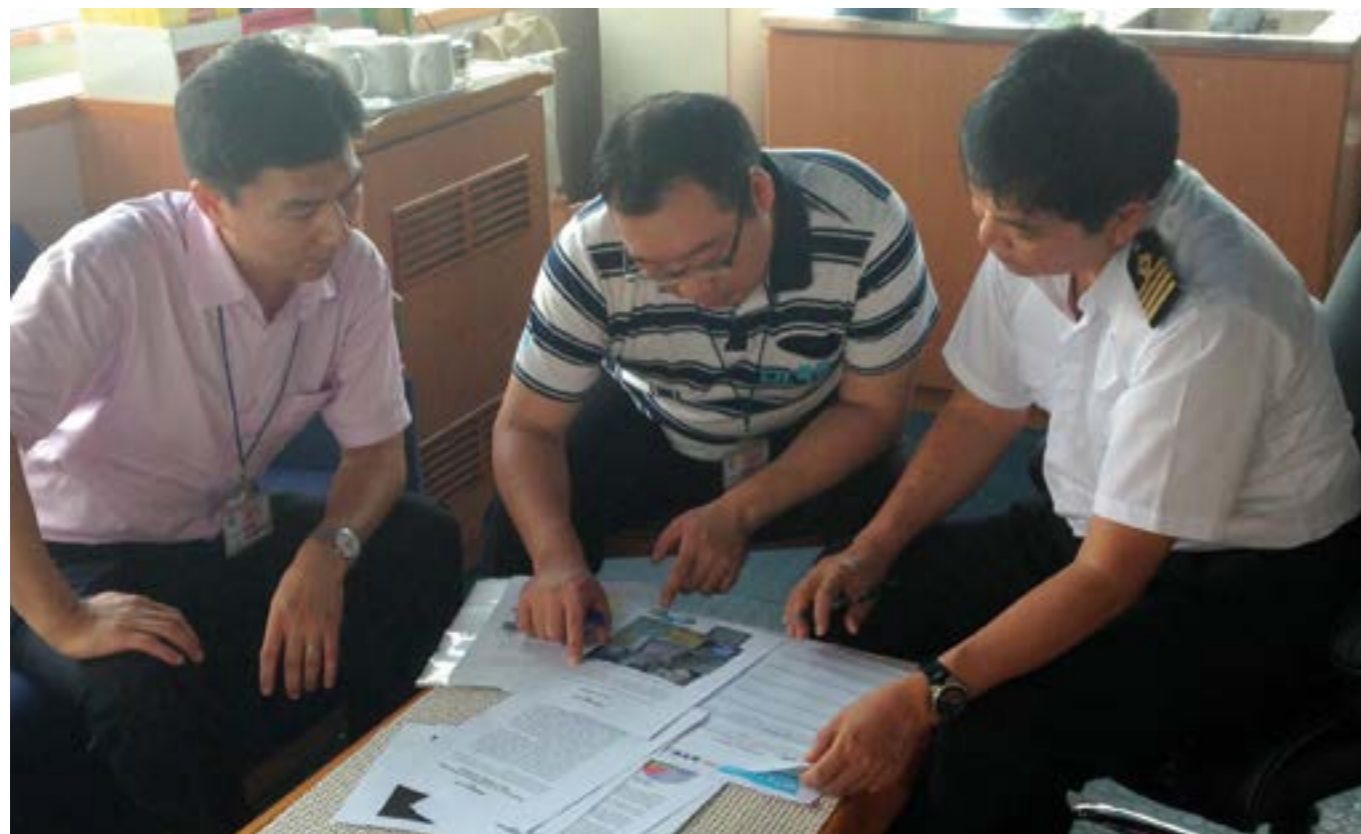
- да подкрепят правото на всички хора да бъдат третирани с достойнство и уважение на работното място;
- активно да насърчават работна среда, в която тормозът и малтретирането не се толерират; и
- да гарантират, че всички морски лица са запознати със своите отговорности.

Дружеството следва ясно да определи стандартите за поведение, които се очакват да бъдат спазвани от морските лица. Морските лица трябва да знаят към кого могат да се обърнат, когато имат свързан с работата проблем, а ръководителите трябва да бъдат обучени за всички аспекти на фирмените политики в тази деликатна област.

Ръководствата за персонала са добър начин за комуникация с морските лица и могат да се фокусират върху политиката на дружеството за премахване на тормоза и малтретирането, наличната подкрепа и последствията за всяко морско лице, за което се счита, че нарушава фирмената политика.

По същия начин морските лица следва:

- да подкрепят правото на всички хора да бъдат третирани с достойнство и уважение на работното място;
- активно да приемат работна среда, в която тормозът и малтретирането не се толерират;
- да спазват подходящи стандарти за поведение;
- да знаят към кого могат да се обърнат, ако имат свързан с работата проблем; и
- да се уверят, че колегите им са запознати със своите отговорности съгласно политиката на дружеството.



## КОМУНИКАЦИИ И ОСВЕДОМЕНОСТ

Политиките ще отстранят тормоза и малтретирането от борда на корабите само ако са подкрепени от положителни действия за прилагането им на практика. Ето защо комуникациите и осведомеността са важни, за да се гарантира, че морските лица:

- разбират ангажимента на дружеството за предотвратяване на тормоза и малтретирането;
- разбират своята отговорност и роля в процеса;
- знаят как да търсят съвет и насоки; и
- знаят как да направят оплаквания и са уверени, че те ще бъдат чути по ефективен начин.

Дружествата и организациите на морските лица могат да помогнат да се гарантира, че техният ангажимент за отстраняване на тормоза и малтретирането е съобщен по ефективен начин, например чрез:

- програми за повишаване на осведомеността;
- брифинги за моряците;
- постери;
- съобщения на информационните табла за персонала;
- раздел в ръководството на персонала;
- ръководства за управление;
- ръководства за морските лица;
- Консултанти, които могат да разясняват на морските лица политиката и процедурите;
- статии в списания за персонала/профсъюзни списания;
- включване в брифинги; и
- въвеждащи обучения.

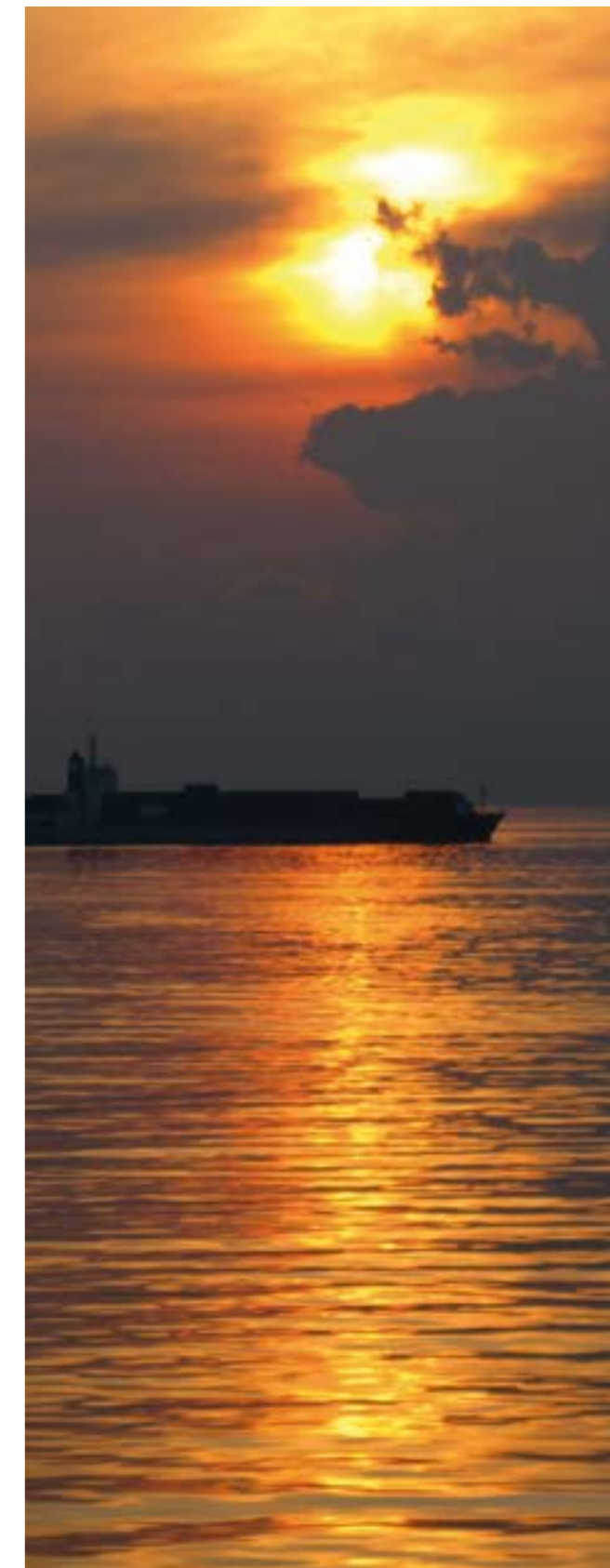
Всички политики и процедури трябва да се преразглеждат за осигуряване на актуалната им ефективност.

### ДЕЙНОСТИ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА

Дружествата и организациите на морските лица могат:

- да осигурят участието на морските лица в образователни програми, изясняващи нежеланите последици от тормоза и малтретирането и се представя фирмената политика;
- да използват програми за представяне на механизмите на процедурите на дружеството за докладване на инциденти;

- да обмислят предоставянето на литература, постери и видеоматериали за подкрепа и прилагане на корпоративните политики; или
- да осигурят достъп до програми за обучение за целия нов и текущ персонал.



# ДОПЪЛНЕНИЯ

## ДОПЪЛНЕНИЕ 1

### ПРИМЕРНА ФИРМЕНА ПОЛИТИКА ПО ОТНОШЕНИЕ НА ТОРМОЗА И МАЛТРЕТИРАНЕТО

Дружество х разглежда сериозно и строго поверително всички оплаквания за тормоз и малтретиране.

Вашият старши офицер на борда и ръководител на персонала на брега са обучени да се справят с оплаквания за тормоз и малтретиране. Може да се обърнете към всеки от тях или и към двамата, за да съобщите за претърпени от Вас инциденти.

Дружеството приема за сериозен проблем всяко оплакване за кибер малтретиране.

Ако се притеснявате сами да подадете оплакване, може да помолите приятел или колега да го направи от Ваше име. Няма да бъдете санкционирани от дружеството за подаването на оплакването, при условие че тя не е извършена с цел обезпокояване или злонамерено.

Не забравяйте, важното е как жертвата възприема действията. Ако Вие чувствате, че сте претърпели тормоз или малтретиране, дружеството ще предприеме действия.

Име на дружеството:

Контакти:

## ДОПЪЛНЕНИЕ 2

### ПРЕДЛОЖЕН ТЕКСТ ЗА БРОШУРА, ПРЕДНАЗНАЧЕНА ЗА МОРСКИТЕ ЛИЦА

#### ЗАДЪЛЖЕНИЯ И ОТГОВОРНОСТИ НА МОРСКИТЕ ЛИЦА

Морските лица не трябва да бъдат тормозени или малтретирани на борда на корабите. Всички морски лица са отговорни да се уверят, че на техния кораб няма тормоз и малтретиране. Дружеството се отнася много сериозно към тормоза и малтретирането.

#### ТОРМОЗИТЕ ЛИ ИЛИ МАЛТРЕТИРАТЕ ЛИ ДРУГИ МОРСКИ ЛИЦА?

Тормозът включва всяко действие, което създава усещане за безпокойство, унижение, объркване, заплаха или смущение за на потърпевшето лице.

Малтретирането може да включва всяко негативно или враждебно поведение, което кара потърпевшето лице да се чувства застрашено. Може да не осъзнавате въздействието, което оказват Вашите действия върху други морски лица и може да се наложи да промените подхода си. Възможни примери включват:

- Смятате ли, че Вашият начин на работа винаги е правилен?
- Повишавате ли глас на другите?
- Отнасяте ли се със сарказъм или снизходителност към другите?
- Критикувате ли отделни лица пред другите?
- Критикувате ли дребни грешки, които не са свързани с безопасността, и същевременно пропускате ли да признаете добрата работа?
- Избягвате ли други лица или разпространявате ли слухове или зложелателни клюки?

Ако се опасявате, че отделни аспекти от поведението Ви могат да се считат за тормоз или малтретиране, дружеството може да Ви помогне да изкорените тези аспекти. Въпреки това, трябва да се обърнете към Вашия пряк ръководител и да потърсите помощ – не чакайте докато бъде подадена оплакване срещу Вас!

# БЛАГОДАРНОСТИ

ICS и ITF биха искали да изкажат благодарност за приноса на следните организации при изготвянето на настоящите насоки:

- European Community Shipowners' Associations (Асоциации на корабособствениците от Европейската общност)
- European Transport Workers' Federation (Европейска федерация на транспортните работници)
- International Labour Organization (Международната организация на труда)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Камара по корабоплаване на Обединеното кралство)

## ДОПЪЛНИТЕЛНИ РЕСУРСИ

Полезен пакет от материали, свързани с отстраняването на тормоза и малтретирането, включително видеоматериали и работни книги, е изготвен от European Community Shipowners' Associations (Асоциациите на корабособствениците от Европейската общност), European Transport Workers' Federation (Европейската федерация на транспортните работници) и Videotel.

Тези ресурси могат да бъдат намерени на адрес:

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

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



Публикувано през 2016 г. от



**International  
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

**International Chamber of Shipping**  
(Международна камара по корабоплаване)  
Walsingham House  
35 Seething Lane  
London EC3N 4AH

Телефон + 44 20 7090 1460  
[info@ics-shipping.org](mailto:info@ics-shipping.org)  
[www.ics-shipping.org](http://www.ics-shipping.org)



**International Transport  
Workers' Federation**

**International Transport Workers' Federation**  
(Международна федерация на  
транспортните работници)  
49-60 Borough Road  
London SE1 1DR

Телефон + 44 20 7403 2733  
[mail@itf.org.uk](mailto:mail@itf.org.uk)  
[www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)