



SMJERNICE ZA ISKORJENJIVANJE UZNEMIRAVANJA I ZLOSTAVLJANJA NA BRODOVIMA



International
Chamber of Shipping
Shaping the Future of Shipping



International Transport
Workers' Federation

SMJERNICE ZA ISKORJENJIVANJE UZNEMIRAVANJA I ZLOSTAVLJANJA NA BRODOVIMA

SADRŽAJ

Predgovor	4
Uvod	5
Cilj smjernica	6
Što je uznemiravanje?	7
Što je zlostavljanje?	8
Politika kompanije o uznemiravanju i zlostavljanju	9
– Predanost organizacija pomoraca	9
Utvrđivanje i prijavljivanje incidenata uznemiravanja i zlostavljanja	10
– Prijavljivanje	10
– Postupak za pritužbe kod brodo vlasnika	10
– Žalbeni postupak zbog uznemiravanja i zlostavljanja	10
– Odgovor na pritužbu zbog zlostavljanja i/ili uznemiravanja	11
– Neslužbeni postupak	11
– Službeni postupak	11
– Povjerljivost	11
– Saslušanja	11
– Rješavanje predmeta/mjere	11
Mjere za iskorjenjivanje uznemiravanja i zlostavljanja	12
Komunikacija i svijest	13
– Aktivnosti osvješćivanja	13
Dodaci	
1. Primjer politike kompanije o uznemiravanju i zlostavljanju	14
2. Predloženi tekst letka za pomorce	14
Priznanja	15
Dodatni resursi	15

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.

Ovaj je dokument prijevod izvornog teksta na engleskom jeziku [Međunarodnih smjernica za iskorjenjivanje uznemiravanja i zlostavljanja na brodovima Međunarodne brodarske komore i Međunarodnog udruženja transportnih radnika](#), koji je mjerodavan. Ovim prijevodom tekst može poprimiti nenamjerna značenja. Ako se pojave bilo kakva pitanja vezana uz točnost informacija navedenih u prevedenoj inačici, pogledajte inačicu na engleskom jeziku. Bilo kakva odstupanja ili razlike nastale u prijevodu izvornog teksta nisu obvezujuće.

Ovaj je prijevod dio projekta ECSA-a (Udruženja brodo vlasnika Europske zajednice) i ETF-a (Europskog saveza transportnih radnika): Doprinošenje privlačnom, pametnom i održivom radnom okruženju u pomorskom sektoru – ‘WESS’ – koji se sufinancira sredstvima Europske unije.

PREDGOVOR

GUY RYDER

GLAVNI DIREKTOR INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA)

Na temelju Konvencije o radu pomoraca iz 2006., svaka se država članica treba uvjeriti da se odredbama svojih zakona i propisa poštuju temeljno pravo na ukidanje diskriminacije u pogledu zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

Uznemiravanje i zlostavljanje na brodovima mogu imati ozbiljne posljedice za tjelesno i emocionalno zdravlje pomoraca, dovesti do smanjenja motivacije i porasta bolovanja te ugroziti kohezivan i učinkovit timski rad. Mogu imati i negativne učinke za kompanije, imajući kao posljedicu pogoršanje radnih uvjeta kao i moguće organizacijske, gospodarske i pravne posljedice.

Posljednjih je godina porasla svijest o ovom problemu na radnom mjestu u pomorstvu te su njime danas zaokupljene sve države članice Međunarodne organizacije rada.

Budući da je brod često višemjesečni dom pomoraca, uznemiravanje i zlostavljanje mogu biti zabrinjavajući s obzirom na životno i radno okruženje na brodu, izolaciju, veličinu i blizinu kabina te potrebu da se ostane na radnom mjestu tijekom razdoblja odmora.

Ove su smjernice izradile organizacije brodovlasnika i pomoraca koje zajedno rade na iskorjenjivanju uznemiravanja i zlostavljanja te na unaprjeđivanju radnog okruženja na brodovima diljem svijeta.

Stoga pozdravljam široku rasprostranjenost ovih smjernica.



UVOD

Svi pomorci imaju pravo na rad bez uznemiravanja i zlostavljanja. Međutim, nažalost postoje pomorci koji su žrtve uznemiravanja i zlostavljanja na brodovima. Odgovornost je:

- Brodarskih kompanija osigurati uvođenje politika za iskorjenjivanje svih oblika uznemiravanja i zlostavljanja pomoraca na njihovim brodovima; i
- Organizacija pomoraca te pomoraca osigurati da se uznemiravanje i zlostavljanje ne događaju.

Brodarske kompanije i organizacije pomoraca obvezale su se izrađivati materijale kako bi skrenule pozornost na probleme te istaknule moguće mjere za njihovo rješavanje.

International Chamber of Shipping (ICS - Međunarodna brodarska komora) i International Transport Workers' Federation (ITF - Međunarodno udruženje transportnih radnika) smatraju uznemiravanje i zlostavljanje neprihvatljivim te su zajedno izradili sljedeće smjernice za brodarske kompanije, pomorce i organizacije pomoraca te druge stranke, uključujući pružatelje osposobljavanja, o tome što mogu učiniti kako bi iskorijenili uznemiravanje i zlostavljanje. Ako se neki pomorac požali da je bio žrtva uznemiravanja i/ili zlostavljanja, pritužbe se moraju ozbiljno shvatiti i istražiti.

Uznemiravanje i zlostavljanje primjeri su ponašanja koje je neželjeno i izaziva štetne učinke, što može uključivati:

- stres,
- nedostatak motivacije,
- smanjeni radni učinak,
- izostanak s dužnosti, i
- otkaze.

Uznemiravanje uključuje svako neprikladno i nepoželjno ponašanje koje, namjerno ili nenamjerno, stvara osjećaj nelagode, poniženja, neugodnosti ili neugode kod žrtve.

Zlostavljanje je poseban oblik uznemiravanja koji uključuje neprijateljsko ili osvetoljubivo ponašanje, zbog kojega se žrtva može osjećati ugroženom ili zastrašenom.

U nekim slučajevima, oni koji čine radnje uznemiravanja i zlostavljanja, to čine namjerno. Međutim, postoje postupci koji se mogu svrstati u uznemiravanje i/ili zlostavljanje, a koji se događaju nesvjesno, a ne kao rezultat bilo kakve namjerne zlonamjerne namjere. Stoga bi usvajanje i poticanje načina upravljanja koji ne uključuju agresivno ponašanje i zastrašivanje također dali važan doprinos iskorjenjivanju uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mjestu.

Za kompanije također postoje jaki pravni i gospodarski razlozi za iskorjenjivanje uznemiravanja i zlostavljanja:

- dobrom praksom zapošljavanja potiče se radno okruženje u kojemu pomorci mogu raditi bez uznemiravanja i zlostavljanja;
- pomorci koji se suočavaju s uznemiravanjem i zlostavljanjem mogu se osjećati demotiviranim i vjerojatnije je da će patiti od stresa što dovodi do odsustvovanja s dužnosti;
- također je vjerojatnije da će željeti napustiti svoj posao, što ima za posljedicu dodatne troškove pronalazjenja kadrova za kompaniju; i
- neki zaposlenici koji su pretrpjeli uznemiravanje podnijeli su tužbe zbog diskriminacije s kojima su polučili uspjeh.



CILJ SMJERNICA

ZA BRODARSKE KOMPANIJE

Cilj je ovih smjernica pomoći kompanijama:

- izraditi politike i planove za iskorjenjivanje uznemiravanja i zlostavljanja na brodovima, i
- uključiti pomorce i/ili organizacije pomoraca u ovaj postupak.

Tamo gdje je to primjereno i uzimajući u obzir nacionalne pravne sustave, politike kompanija o uznemiravanju i zlostavljanju trebale bi biti ugrađene u kolektivne ugovore.

ZA POMORCE

Cilj je ovih smjernica pomoći pomorcima:

- prepoznati primjere uznemiravanja i/ili zlostavljanja,
- utvrditi incidente primjenom učinkovitih žalbenih postupaka,
- uključiti se u situacijama kada vide uznemiravanje i zlostavljanje drugih pomoraca na radnom mjestu kako bi ih po potrebi podržali,
- izbjegavati zlostavljanje i uznemiravanje drugih,
- podnijeti prijavu ako primijete ili dožive uznemiravanje ili zlostavljanje,
- primjenjivati i poštivati politike kompanije,
- primjenjivati postupke kompanija o zlostavljanju i uznemiravanju,
- potražiti po potrebi pomoć i podršku od organizacija pomoraca i drugih tijela za dobrobit, i
- cijeniti prednosti radnog mjesta bez uznemiravanja i zlostavljanja.

ŠTO JE UZNEMIRAVANJE?

Uznemiravanje je oblik diskriminacije kojemu je svrha ili čiji je učinak povreda dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

PRIMJERI UZNEMIRAVANJA

Primjeri uznemiravanja mogu biti sljedeći:

- prikazivanje ili prosljeđivanje uvredljivog ili sugestivnog materijala,
- insinuacije, izrugivanje, razvratne ili seksističke/rasističke/homofobne šale ili primjedbe,
- korištenje uvredljivog jezika u opisivanju ili ismijavanju osobe s invaliditetom,
- komentari o fizičkom izgledu ili karakteru osobe koji izazivaju neugodnost ili patnju,
- neželjena pozornost kao što je špijuniranje, uhođenje, dosađivanje, preslobodno ponašanje ili neželjena verbalna ili fizička pozornost,
- upućivanje ili slanje neželjenih, seksualno sugestivnih, neprijateljskih ili osobno nametljivih telefonskih poziva, tekstualnih poruka, e-pošte, komentara na društvenim mrežama, faksova ili dopisa,
- neopravdano, nametljivo ili ustrajno ispitivanje o dobi osobe, njezinom bračnom stanju, osobnom životu, seksualnim interesima ili orijentaciji, ili slična pitanja o rasnom ili etničkom podrijetlu osobe, uključujući kulturu ili vjeroispovijed,
- nepoželjna seksualna nabacivanja ili opetovano traženje sastanka ili prijetnje,
- sugeriranje da se seksualnim uslugama može unaprijediti nečija karijera ili da nenuđenje istih može nepovoljno utjecati na karijeru osobe,
- pohotno promatranje, nepristojne geste, dodirivanje, hvatanje, tapšanje ili drugi nepotreban tjelesni kontakt kao što je lijepljenje uz druge, i
- širenje zlonamjernih glasina ili vrijeđanje nekoga (osobito u odnosu na dob, rasu, brak, građansko partnerstvo, trudnoću i majčinstvo, spol, invaliditet, seksualnu orijentaciju, vjeroispovijed ili uvjerenje te promjenu spola).



ŠTO JE ZLOSTAVLJANJE?

Zlostavljanje je oblik uznemiravanja koji uključuje neprijateljsko ili osvetoljubivo ponašanje, zbog čega se žrtva može osjećati ugroženom i zastrašenom. To ima za posljedicu radno okruženje u kojemu skupina osoba ili pojedinac mogu postati ugroženi ili zastrašeni zbog negativnog ili neprijateljskog ponašanja druge skupine osoba ili pojedinca.

Zlostavljanje može uključivati zlouporabu ovlasti ili položaja i često je ustrajno i nepredvidivo. Može biti osvetoljubljivo, okrutno ili zlonamjerno. Međutim, može se pojaviti i kada osoba nije svjesna učinka koji njezino ponašanje ima na druge osobe ili kada nema nikakvu namjeru zlostavljati druge.

PRIMJERI ZLOSTAVLJANJA

Primjeri zlostavljanja mogu biti sljedeći:

- verbalne ili fizičke prijetnje ili zlouporaba, kao što su vikanje na kolege ili psovanje, javno ili nasamo, uključujući pogrdne ili stereotipne izjave ili primjedbe,
- osobne uvrede,
- omalovažavanje ili ismijavanje osobe i/ili njegovih/njezinih sposobnosti, nasamo ili pred drugima,
- iznenadni bijes ili pokazivanje svoje naravi prema pojedincu ili skupini, često iz trivijalnih razloga,
- podvrgavanje osobe nepotrebnom pretjeranom ili opresivnom nadzoru, uz praćenje svega što radi ili uz pretjeranu kritičnost prema nevažnim stvarima,
- ustrajna ili neopravdana kritika,
- postavljanje nerazumnih zahtjeva osoblju ili kolegama,
- zadavanje loših ili ponižavajućih zadataka koji su neprikladni za radno mjesto ili lišavanje pojedinca odgovornosti bez opravdanog razloga,
- ignoriranje ili isključivanje pojedinca iz društvenih događanja, timskih sastanaka, rasprava te kolektivnih odluka ili planiranja,
- prijetnje ili neprikladni komentari o izgledima za karijeru, sigurnosti radnog mjesta ili izvješćima o ocjenjivanju radne uspješnosti, te
- širenje zlonamjernih glasina ili vrijeđanje nekoga (osobito u odnosu na dob, rasu, brak, građansko partnerstvo, trudnoću i majčinstvo, spol, invaliditet, seksualnu orijentaciju, vjeroispovijed ili uvjerenje te promjenu spola).

- izbjegavanje osoba na radnom mjestu i odbijanje njihovih napora da se integriraju s drugima ako se smatra da se „ne uklapaju“,
- virtualno zlostavljanje uključujući neprikladne:
 - sugestivne i neželjene primjedbe,
 - grafičke prikaze ili uvredljive e-poruke usmjerene na prijetnje,
 - objave na društvenim mrežama, te
 - tekstualne poruke.
- Ponekad postoje situacije u kojima se iznose izgovori, definiraju ili evociraju ponašanje ili situacije između osoba na radnom mjestu koje mogu uključivati „skriveno“ zlostavljanje:
 - snažni ili čvrsti načini upravljanja,
 - radni odnos koji je opisan kao „sukob osobnosti“,
 - opisati osobu kao „preosjetljivu“ ili „nesposobnu prihvatiti šalu“,
 - reći za nekoga da ima „problema s ponašanjem“,
 - rukovoditelj koji „ima nisku toleranciju“ na kritične pogreške koje se ne odnose na sigurnost, a koje su napravljene nenamjerno, te
 - ismijavanje osobe koja je napravila manju pogrešku na poslu.

POLITIKA KOMPANIJE O UZNEMIRAVANJU I ZLOSTAVLJANJU

Kompanije trebaju osigurati da imaju jasno napisanu izjavu o politici iskorjenjivanja uznemiravanja i zlostavljanja. Primjer te politike dostupan je u Dodatku 1.

Izjava o politici treba:

- sadržavati poruku glavnog izvršnog direktora ili slične osobe u kompaniji,
- navoditi predanost kompanije iskorjenjivanju uznemiravanja i zlostavljanja na brodovima te cilj radnog okruženja u kojem se poštuju dostojanstvo i dobrobit svih pomoraca,
- utvrditi direktora ili prikladnog člana višeg rukovodstva kompanije kao osobu s cjelokupnom odgovornošću za politiku,
- sadržavati primjere načina ponašanja koji se mogu svrstati u uznemiravanje i zlostavljanje (pogledati stranice 7 i 8), te
- sadržavati podatke za kontakt kako bi se pomorcima omogućilo da prijave incidente.

Kompanija može željeti razgovarati o politici s predstavnicima zaposlenika i/ili organizacijama pomoraca kako bi dobila njihovu podršku i predanost.

Nakon postizanja dogovora o politici, kompanija treba osigurati da svi pomorci i relevantno osoblje na kopnu budu upoznati s politikom te da ju razumiju. Potrebno im je predočiti primjerke dokumenata koji sadrže politiku, a slični dokument trebao bi biti istaknut na oglasnim pločama na brodovima i u uredima na kopnu.

PREDANOST ORGANIZACIJA POMORACA

Organizacije pomoraca trebaju imati jasno napisanu izjavu o politici o iskorjenjivanju uznemiravanja i zlostavljanja. Treba:

- podsjetiti pomorce da je brod često dom njihovih kolega članova posade tijekom dugog vremenskog razdoblja i stoga je vrlo važno da se svi međusobno poštuju i prepoznaju različite kulturne stilove i ponašanja te prihvaćaju raznolikost na brodu. To može značiti naučiti mijenjati ponašanje kako bi se izbjeglo nenamjerno uznemiravanje kolege pomorca,
- posjetiti pomorce na njihove odgovornosti prema kolegama članovima posade u situacijama u kojima su svjedoci uznemiravanja i zlostavljanja, te

Organizacije pomoraca također trebaju podržavati i promicati poštivanje politike kompanije i postupaka u kompaniji te na taj način doprinijeti iskorjenjivanju uznemiravanja i zlostavljanja na brodovima.

Politika treba sadržavati izjavu o virtualnom zlostavljanju. Primjer prikladne izjave može biti:

„Virtualno zlostavljanje je upotreba suvremenih komunikacijskih tehnologija za uznemiravanje, stvaranje neugodnosti, ponižavanje, prijetnju ili zastrašivanje pojedinca pokušavajući time ostvariti moć ili nadzor nad njim. Upotreba komunikacijske opreme kompanije u tu svrhu tretirat će se kao ozbiljna povreda kodeksa ponašanja kompanije i imat će za posljedicu poduzimanje stegovnih mjera protiv počinitelja“.

Kompanija bi također mogla razmotriti održavanje radionica i/ili seminara kako bi osigurala nesmetanu provedbu i razumijevanje politike.

Izjava kompanije upućena cjelokupnom osoblju o politici kompanije, očekivanim standardima ponašanja i podršci koju će pružiti može pomoći u tome da svi pojedinci postanu potpuno svjesni svoje odgovornosti prema drugima.

- navoditi načine na koje se potiču oni koji su svjedoci uznemiravanja i zlostavljanja da prijave takve slučajeve bilo na brodu, bilo direktoru na kopnu ili odgovarajućem članu višeg rukovodstva na kopnu sa sveobuhvatnom odgovornošću za politiku.

Organizacije pomoraca također trebaju izraditi informativne materijale o tome kako postupati u slučaju pojava virtualnog zlostavljanja.

UTVRĐIVANJE I PRIJAVLJIVANJE INCIDENATA UZNEMIRAVANJA I ZLOSTAVLJANJA

PRIJAVLJIVANJE

Da bi se suzbilo uznemiravanje i zlostavljanje, važno je da kompanija aktivno potiče svoje pomorce da bez odlaganja skrenu njezinu pozornost na incidente.

Za rješavanje uznemiravanja i zlostavljanja na brodovima potrebno je da pomorci prijave incidente, uključujući one koji utječu na druge.

Na brodovima pomorci koji su žrtve uznemiravanja i zlostavljanja mogu to podnositi do kraja putovanja te zatražiti premještanje na drugo plovilo za sljedeće putovanje, umjesto da to prijave.

POSTUPCI ZA PRITUŽBE

Kompanija treba voditi poštene postupke za brzo rješavanje pritužbi pomoraca. Pritužbe zbog uznemiravanja i zlostavljanja obično se mogu rješavati primjenom jasnih žalbenih i stegovnih postupaka. Takvi postupci trebaju:

- osigurati povjerljivost,
- osigurati zaštitne mjere protiv viktimizacije podnositelja pritužbe,
- osigurati zaštitne mjere kako za osobu koja podnosi pritužbu tako i za navodnog počinitelja da budu u pratnji kolege zaposlenika ili predstavnika pomoraca po njihovom izboru; te
- osigurati da se prema strankama u pritužbi postupi jednako dostojanstveno i pošteno.

Važno je da pomorci budu svjesni da će se s pritužbama zbog uznemiravanja ili zlostavljanja ili s informacijama dobivenim od osoblja o navedenim pritužbama postupati pravično, povjerljivo, osjetljivo i ekspeditivno. Pomorci možda neće biti voljni istupiti ako smatraju da:

- mogu biti tretirani bez sažaljenja, ili
- vjerojatno će biti agresivno suočeni s osobom na čije ponašanje se tuže.

ŽALBENI POSTUPAK ZBOG UZNEMIRAVANJA I ZLOSTAVLJANJA

Kompanije trebaju imati postupke za prijavu i postupanje s pritužbama zbog uznemiravanja i zlostavljanja u koje svi pomorci imaju povjerenja. To će biti učinkovito samo ako su pomorci spremni intervenirati kada je to potrebno kako bi podržali time pogođene kolege. Kompanije mogu željeti razmotriti mogućnost vođenja ovog postupka odvojeno od općeg žalbenog postupka kompanije. Treba biti u skladu s postupcima kompanije za pritužbe.

Kompanija treba imenovati osobu ili osobe koje će djelovati kao prvo mjesto upućivanja za svakog pomorca koji želi podnijeti pritužbu. Ta osoba može biti član posade broda, zaposlenik kompanije raspoređen na kopnu ili osoba koju je kompanija imenovala da nastupa u njezino ime.

Ako je imenovana osoba zaposlenik kompanije, toj osobi treba dati ovlast da postupi po pritužbi ili da je odluči uputiti na višu razinu u kompaniji. Uz službeni postupak, žrtvi uznemiravanja ili zlostavljanja kompanija treba osigurati mogućnost da, prema vlastitom nahođenju, svoju pritužbu riješi neslužbeno. To bi moglo uključivati da žrtva objašnjava učinke postupaka navodnog počinitelja u nazočnosti druge osobe iz kompanije koja je osposobljena za rješavanje pritužbi. Navodnom se počinitelju tada može ponuditi prilika da se ispriča za svoje postupke i obezbeđi ih neće ponoviti. Žrtvu se nikada ne smije natjerati da se suoči s navodnim počiniteljem ako to ne želi.

Kompanija može željeti:

- razmotriti mogućnost angažiranja neovisne treće osobe sa sjedištem na kopnu kojoj bi osobe koje se suočavaju s uznemiravanjem ili zlostavljanjem mogle uputiti svoje pritužbe; ili
- obavijestiti svoje pomorce o povjerljivim telefonskim linijama za pomoć koje pružaju organizacije pomoraca.

Sustav u okviru kojeg pritužbe čuju drugi na brodu može biti učinkovit na brodovima s velikim brojem članova posade i časnika.

Ako brod ima manji broj članova posade, također može biti preporučljivo da kontaktno mjesto na kopnu bude dostupno članovima posade za prijavljivanje incidenata.

ODGOVOR NA PRITUŽBU ZBOG ZLOSTAVLJANJA I/ILI UZNEMIRAVANJA

Pritužbe treba istražiti odmah i objektivno, uvažavajući da pomorci obično ne iznose optužbe osim ako se osjećaju ozbiljno povrijeđenima. Svaka istraga mora biti percipirana kao objektivna i neovisna.

Kompanije koje istražuju pritužbe zbog uznemiravanja i zlostavljanja trebaju razmotriti sve okolnosti i provesti objektivnu istragu prije donošenja zaključka. Pomorcima treba omogućiti pratnju ili zastupanje te im treba osigurati zaštitne mjere protiv mogućnosti viktimizacije zbog podnošenja pritužbi. „Viktimizacija“ obuhvaća svaku štetnu radnju koju poduzima bilo koja osoba u svezi s podnošenjem pritužbe koja nije očito uznemirujuća ili zlonamjerna.

NESLUŽBENI POSTUPAK

Ako pomorac vjeruje da ga zlostavljaju, treba reći odgovornoj osobi da smatra da je njegovo/njezino ponašanje neprikladno i zamoliti ga/je da prestane. Ponekad ljudi nisu svjesni da je njihovo ponašanje nepoželjno i da uzrokuje patnju. Pomorci mogu odlučiti povjerljivo uputiti svaki incident(e) uznemiravanja osobi koja je imenovana kao prvo mjesto upućivanja na brodu ili na kopnu. Imenovana osoba treba saslušati pritužbu i pružiti podršku i pomoć ako žrtva ne želi pokrenuti službeni postupak. Neslužbeni razgovor često može dovesti do većeg razumijevanja i dogovora o prestanku ponašanja.

SLUŽBENI POSTUPAK

Ako se uznemiravanje i zlostavljanje nastave, ili se žrtva ne može ili ne želi suočiti s navodnim počiniteljem, tada navodni incident treba prijaviti imenovanoj osobi na brodu. Treba dogovoriti sastanak na koji pomorac može biti u pratnji drugog pomoraca po svom izboru na dotičnom brodu, na kojemu će se od žrtve tražiti da podnese službenu pritužbu. Ako je podnesena pritužba, treba provesti istragu u skladu s postupcima kompanije kako bi se utvrdilo treba li poduzeti mjere.

Ako se istragom pokaže da je pritužba utemeljena, može biti potrebno razdvojiti uključene osobe. Ako je to izvedivo, u tim slučajevima treba učiniti sve da se premjesti navodni počinitelj, a ne pogođeni pomorac, osim ako je pogođeni pomorac izrazio želju da bude premješten.

Ako se odluči nastaviti sa stegovnim postupkom, osoba protiv koje se vodi istraga treba imati mogućnost da ju zastupa odgovarajuća osoba.

Kompanija mogu htjeti uspostaviti postupke u suradnji s mjerodavnom(im) organizacijom(ama) pomoraca.

POVJERLJIVOST

Kompanije trebaju:

- istražiti svaku pritužbu na način primjeren okolnostima i u skladu s politikom i postupcima kompanije,
- osigurati da nijedan pomorac koji podnese pritužbu ne trpi posljedice; te
- uključiti pravo pomorca na pratnju ili zastupanje tijekom postupka rješavanja pritužbe, kao i mjere zaštite od mogućnosti viktimizacije pomoraca zbog podnošenja pritužbi.

Gdje je to moguće, pritužbu zbog seksualnog uznemiravanja treba istražiti osoba istog spola kao i osoba koja je podnijela pritužbu.

SASLUŠANJA

Postupcima treba osigurati povjerljivo održavanje saslušanja, uključujući sva stegovna saslušanja koja proizlaze iz toga. Kompanije trebaju poučiti uključene strane o njihovom pravu na pratnju odgovarajuće osobe koja može, na povjerljivoj osnovi, dati pomorcima nepristran savjet o njihovoj pritužbi i na drugi način im pomoći u daljnjem tijeku postupka rješavanja pritužbi.

Načela pravičnog postupanja treba primjenjivati na sva stegovna i žalbena saslušanja. Tuženik treba imati pravo odgovoriti na svaku pritužbu i iznijeti svoje viđenje događaja i okolnosti. I podnositelj pritužbe i tuženik trebaju imati mogućnost pozvati svjedoke. Kompanija također treba voditi pisanu evidenciju o donesenim odlukama.

RJEŠAVANJE PREDMETA/MJERE

Nakon rješavanja, ako se pritužba uvaži, kompanija i organizacija pomoraca trebaju osigurati poduzimanje odgovarajuće radnje u pogledu postupanja s počiniteljem uznemiravanja pri poduzimanju korektivne mjere i pružanja potrebne podrške žrtvi. Bilo bi neprikladno odgovoriti samo premještanjem žrtve na drugo radno mjesto ili brod kao način rješavanja slučaja uznemiravanja ili zlostavljanja.

MJERE ZA ISKORJENJIVANJE UZNEMIRAVANJA I ZLOSTAVLJANJA

Stegovnim pravilnicima kompanije mogu biti utvrđeni određeni postupci koji mogu predstavljati uznemiravanje i/ili zlostavljanje zbog kojih može biti poduzeta stegovna mjera. Primjeri obuhvaćaju:

- fizički napad uključujući spolni napad,
- zastrašivanje,
- prinudu,
- ometanje rada drugih pomoraca, te
- rodno uvjetovano ponašanje koje utječe na dostojanstvo žena i muškaraca na radnom mjestu i koje je neželjeno, nerazumno i/ili uvredljivo za žrtvu.

Moguće je smatrati da se seksualno uznemiravanje dogodilo bez obzira na to je li to bila namjera navodnog počinitelja. To je zato što je ono povezano s učinkom koji ima na dotičnog pojedinca.

Brodarske kompanije i organizacije pomoraca trebaju:

- podržavati pravo svake osobe da se s njom postupa s dostojanstvom i poštovanjem na radnom mjestu,
- aktivno promicati radno okruženje u kojemu se uznemiravanje i zlostavljanje ne toleriraju, te
- osigurati da su svi pomorci upoznati sa svojim odgovornostima.

Kompanija treba jasno utvrditi standarde ponašanja koji se očekuju od pomoraca. Pomorci trebaju znati kome se mogu obratiti u slučaju problema na radnom mjestu, a rukovoditelji trebaju biti osposobljeni u svim aspektima politike kompanije u ovom osjetljivom području.

Priručnici za osoblje dobar su način komunikacije s pomorcima i mogu biti usredotočeni na politiku kompanije o iskorjenjivanju uznemiravanja i zlostavljanja, dostupnu podršku i posljedice za svakog pomoraca za kojeg se smatra da je počinio povredu politike kompanije.

Isto tako pomorci trebaju:

- podržavati pravo svake osobe da se s njom postupa s dostojanstvom i poštovanjem na radnom mjestu,
- aktivno prihvatiti radno okruženje u kojemu se uznemiravanje i zlostavljanje ne toleriraju,
- poštivati odgovarajuće standarde ponašanja,
- znati kome se obratiti u slučaju problema na radnom mjestu, te
- osigurati da su kolege upoznati sa svojim odgovornostima na temelju politike kompanije.



KOMUNIKACIJA I SVIJEST

Politikama će se iskorijeniti uznemiravanje i zlostavljanje na brodovima samo ako su podržane pozitivnim mjerama s ciljem njihove učinkovitosti. Stoga su komunikacija i svijest važni kako bi se osiguralo da pomorci:

- razumiju predanost kompanije sprječavanju uznemiravanja i zlostavljanja,
- razumiju svoju odgovornost i ulogu u postupku,
- znaju kako potražiti savjet i upute, te
- znaju kako podnijeti pritužbu i uvjereni su da će ih se djelotvorno saslušati.

Kompanije i organizacije pomoraca mogu pomoći osigurati da se njihova predanost iskorjenjivanju uznemiravanja i zlostavljanja djelotvorno priopći, na primjer putem:

- programa osvješćivanja,
- brifinga za pomorce,
- plakata,
- obavijesti na oglasnim pločama za osoblje,
- odjeljka u priručniku za osoblje,
- vodiča za rukovodstvo,
- vodiča za pomorce,
- savjetnika koji mogu voditi pomorce kroz politiku i postupke,
- članaka u časopisima za osoblje/sindikalnim časopisima,
- uključivanja u sastanke za brifing, te
- uvođenja u posao.

Sve politike i postupke treba stalno preispitivati kako bi se osiguralo da su i dalje učinkoviti.

AKTIVNOSTI OSVJEŠĆIVANJA

Kompanije i organizacije pomoraca mogu željeti:

- organizirati sudjelovanje pomoraca u obrazovnim programima u kojima se objašnjavaju neželjeni učinci uznemiravanja i zlostavljanja te se utvrđuje politika kompanije,
- primjenjivati programe za utvrđivanje mehanizama postupaka kompanije za prijavljivanje incidenata,
- razmotriti mogućnost osiguranja literature, plakata i videozapisa kako bi se podržale i jačale politike kompanije, ili
- učiniti programe osposobljavanja dostupnima svim novim i postojećim zaposlenicima.



DODACI

DODATAK 1.

PRIMJER POLITIKE KOMPANIJE O UZNEMIRAVANJU I ZLOSTAVLJANJU

Kompanija x postupat će sa svim pritužbama zbog uznemiravanja i zlostavljanja ozbiljno i strogo povjerljivo.

Vaš viši časnik na brodu i kadrovski rukovoditelj na kopnu osposobljeni su za rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja i zlostavljanja. Možete se obratiti jednom od njih ili obojici kako biste prijavili bilo koji incident s kojim ste se suočili.

Kompanija smatra svaku pritužbu zbog virtualnog zlostavljanja ozbiljnim problemom.

Ako se ne osjećate ugodno sami podnijeti pritužbu, možete zamoliti prijatelja ili kolegu da to učini u Vaše ime. Kompanija Vas neće kazniti za podnošenje pritužbe, pod uvjetom da pritužba nije uznemirujuća ili zlonamjerna.

Upamtite da je žrtvina percepcija bilo kakvog postupka ona koja je važna. Ako Vi smatrate da ste pretrpjeli uznemiravanje ili zlostavljanje, kompanija će ispitati izneseni problem.

Naziv kompanije:

Kontakti:

DODATAK 2.

PREDLOŽENI TEKST LETKA ZA POMORCE

OBVEZE I ODGOVORNOSTI POMORACA

Nijedan pomorac ne smije biti uznemiravan niti zlostavljan na brodu. Svi su pomorci odgovorni osigurati da na njihovom brodu nema uznemiravanja niti zlostavljanja. Vaša kompanija shvaća uznemiravanje i zlostavljanje vrlo ozbiljno.

UZNEMIRAVATE LI ILI ZLOSTAVLJATE LI DRUGE POMORCE?

Uznemiravanje uključuje svaki postupak kojim se kod žrtve stvara osjećaj nelagode, poniženja, neugodnosti, zastrašivanja ili neugode.

Zlostavljanje može obuhvaćati svako negativno ili neprijateljsko ponašanje zbog kojega se žrtva osjeća zastrašenom. Možda niste svjesni učinka vlastitih postupaka na druge pomorce i možda trebate promijeniti svoj pristup. Mogući primjeri uključuju:

- Smatrate li da je Vaš način obavljanja posla uvijek ispravan?
- Podižete li glas na druge?
- Ponašate li se sarkastično ili svisoka prema drugima?
- Kritizirate li pojedince pred drugima?
- Kritizirate li manje kritične pogreške koje se ne odnose na sigurnost i ne odajete priznanje za dobro obavljen posao?
- Izbjegavate li druge ili širite li glasine ili zlonamjerne tračeve?

Ako ste zabrinuti da bi se aspekti Vašeg ponašanja mogli smatrati uznemiravanjem ili zlostavljanjem, Vaša Vam kompanija može pomoći da iskorijenite te aspekte. No, trebate se obratiti svom neposredno nadređenom rukovoditelju i zatražiti pomoć – nemojte čekati da protiv Vas bude podnesena pritužba!

Priznanja

ICS (Međunarodna brodarska komora) i ITF (Međunarodno udruženje transportnih radnika) žele zahvaliti na doprinosima sljedećih organizacija u izradi ovih smjernica:

- European Community Shipowners' Associations (Udruženje brodovlasnika Europske zajednice)
- European Transport Workers' Federation (Europski savez transportnih radnika)
- International Labour Organization (Međunarodna organizaciji rada)
- Nautilus International-u
- UK Chamber of Shipping (Brodarskoj komori Ujedinjene Kraljevine)

DODATNI RESURSI

Koristan paket materijala relevantan za iskorjenjivanje uznemiravanja i zlostavljanja, uključujući videozapise i radne bilježnice izradili su European Community Shipowners' Associations (Udruženje brodovlasnika Europske zajednice), European Transport Workers' Federation (Europski savez transportnih radnika) i Videotel.

Ovi su resursi dostupni na:

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

Objavila 2016.



**International
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

**International Chamber of Shipping
(Međunarodna brodarska komora)**

Walsingham House
35 Seething Lane
London EC3N 4AH

Telefon + 44 20 7090 1460
info@ics-shipping.org
www.ics-shipping.org



**International Transport
Workers' Federation**

**International Transport Workers' Federation
(Međunarodno udruženje transportnih radnika)**

49-60 Borough Road
London
SE1 1DR

Telefon + 44 20 7403 2733
mail@itf.org.uk
www.itfglobal.org