

ÎNDRUMĂRI PRIVIND ELIMINAREA HĂRȚUIRII ȘI A PERSECUȚIILOR LA BORDUL NAVELOR



International
Chamber of Shipping
Shaping the Future of Shipping



International Transport
Workers' Federation

ÎNDRUMĂRI PRIVIND ELIMINAREA HĂRȚUIRII ȘI A PERSECUȚIILOR LA BORDUL NAVELOR

CUPRINS

Cuvânt înainte	4
Introducere	5
Scopul îndrumărilor	6
Ce este hărțuirea?	7
Ce este persecutarea?	8
Politica companiei privind hărțuirea și persecutarea	9
– Angajament din partea organizațiilor de navigatori	9
Identificarea și raportarea cazurilor de hărțuire și persecutare	10
– Raportare	10
– Procedura de depunere a reclamațiilor către proprietarul navei	10
– Procedura de reclamație în caz de hărțuire și persecutare	10
– Răspunsul la o reclamație de persecutare și/sau hărțuire	11
– Procesul informal	11
– Procesul formal	11
– Confidențialitate	11
– Audierile	11
– Soluționarea cazului/acțiunii	11
Măsuri pentru eliminarea hărțuirii și a persecutării	12
Comunicare și conștientizare	13
– Activități de sensibilizare	13
Anexe	
1. Exemplu de politică a companiei privind hărțuirea și persecutarea	14
2. Text sugerat pentru broșurile destinate personalului navigant	14
Mulțumiri	15
Resurse suplimentare	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.

Acest document este o traducere a textului original în limba engleză a **îndrumării privind eliminarea hărțuirii și a persecuțiilor la bordul navelor elaborată de ICS și ITF**, care este de referință. Această traducere poate da semnificații neintenționate textului. În cazul în care apar întrebări cu privire la acuratețea informațiilor prezentate prin versiunea tradusă, vă rugăm să consultați versiunea în limba engleză. Orice discrepante sau diferențe conturate în traducerea textului original nu au caracter obligatoriu.

Această traducere face parte din proiectul derulat de Asociația Armatorilor din Comunitatea Europeană (ECSA) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF): Contributing to an Attractive, Smart and Sustainable Working Environment in the Shipping Sector – ‘WESS’ [Contribuția la un mediu de lucru atractiv, inteligent și sustenabil în sectorul transportului maritim („WESS”)] – cofinanțat de Uniunea Europeană.

CUVÂNT ÎNAINTE

GUY RYDER

DIRECTOR GENERAL AL
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
(ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII)

În conformitate cu Convenția din 2006 privind munca în domeniul maritim, fiecare stat membru trebuie să se asigure că dispozițiile legale și reglementările naționale respectă dreptul fundamental la eliminarea discriminării în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Hărțuirea și persecuțiile la bordul navelor pot avea consecințe grave asupra sănătății fizice și emoționale a personalului navigant, pot duce la scăderea motivației și la creșterea numărului de cazuri de boală și pot compromite coeziunea și eficiența muncii în echipă. De asemenea, poate avea efecte negative pentru companii, ducând la o deteriorare a condițiilor de muncă și la potențiale consecințe la nivel de organizație, de ordin economic și juridic.

În ultimii ani, gradul de conștientizare a acestei probleme în spațiul de muncă maritim a sporit, iar în prezent, aceasta reprezintă o preocupare pentru toate statele membre ale OIM.

Cum navele reprezintă, adesea, casa personalului navigant timp de multe luni, hărțuirea și persecuțiile pot fi îngrijorătoare, având în vedere mediul de viață și de lucru de la bordul vaselor, izolarea, dimensiunea și proximitatea cabinelor, precum și necesitatea de a rămâne la locul de muncă în timpul perioadelor de odihnă.



Aceste îndrumări au fost elaborate de organizațiile de armatori și de navigatori care lucrează împreună pentru a elimina hărțuirea și persecuțiile și pentru a îmbunătăți mediul de lucru la bordul navelor din întreaga lume.

Prin urmare, salut diseminarea pe scară largă a acestor îndrumări.

INTRODUCERE

Întreg personalul navigant are dreptul de a lucra fără a fi supus la hărțuire și persecuții. Cu toate acestea, din păcate, există membri ai personalului navigant care sunt victime ale hărțuirii și persecuțiilor la bordul navelor. Răspunderea revine:

- Companiilor maritime: să se asigure că există politici de eliminare a tuturor formelor de hărțuire și de persecutare a personalului navigant la bordul navelor pe care lucrează; și
- Organizațiilor de navigatori și personalului navigant: să se asigure că nu se produc acte de hărțuire și persecutare.

Companiile maritime și organizațiile de navigatori s-au angajat să elaboreze materiale care să atragă atenția asupra acestor aspecte și să evidențieze acțiunile potențiale de rezolvare a acestora.

International Chamber of Shipping (Camera Internațională de Marină Comercială) (ICS) și *International Transport Workers' Federation* (Federația Internațională a Lucrătorilor din Transporturi) (ITF) consideră că hărțuirea și persecuțiile sunt inacceptabile și au elaborat împreună ghidul prezentat în continuare, adresat companiilor maritime, personalului navigant și organizațiilor de navigatori, precum și altor părți, inclusiv furnizorilor de formări, care prezintă ce se poate face pentru eliminarea hărțuirii și a persecuțiilor. În cazul în care orice membru al personalului navigant se plânge că a fost victima hărțuirii și/sau a persecuțiilor, reclamațiile trebuie să fie luate în serios și investigate.

Hărțuirea și persecuțiile sunt exemple de comportament nedorit, care generează efecte vătămătoare și care poate include:

- stres;
- lipsa motivației;
- performanță redusă la locul de muncă;
- absenteism; și
- demisii.

Hărțuirea include orice comportament inadecvat și nedorit care, în mod intenționat sau nu, creează sentimente de disconfort, umilire, stânjeneală sau proastă dispoziție victimei acestuia.

Persecutarea este o formă aparte a hărțuirii, care include un comportament ostil sau vindicativ, care poate face ca victima să se simtă amenințată sau intimidată.

În anumite cazuri, cei care comit acte de hărțuire și persecutare fac acest lucru în mod intenționat. Cu toate acestea, există și acțiuni care pot fi clasificate drept hărțuire și/sau persecutare și care au loc în mod neintenționat, mai degrabă decât ca urmare a unei intenții ostile deliberate. Astfel, adoptarea și încurajarea unor stiluri de conducere care nu implică un comportament agresiv și intimidant ar contribui semnificativ la eradicarea hărțuirii și a persecuțiilor la locul de muncă.

Pentru companii, există, de asemenea, motive juridice și economice puternice pentru eliminarea hărțuirii și a persecuțiilor:

- promovarea unui mediu profesional în care personalul navigant să poată lucra fără a fi supus hărțuirii și persecuțiilor este o chestiune de bune practici la locul de muncă;
- personalul navigant care este supus hărțuirii și persecuțiilor se poate simți lipsit de motivație și este mai susceptibil să sufere de stres, fapt care conduce la absenteism;
- de asemenea, este mai probabil ca acesta să dorească să demisioneze, ceea ce conduce la cheltuieli de recrutare suplimentare pentru companie; și
- unii angajați care au fost supuși hărțuirii au avut câștig de cauză în instanță în cazuri de discriminare.



SCOPUL ÎNDRUMĂRILOR

PENTRU COMPANIILE MARITIME

Aceste îndrumări au ca obiectiv să ofere asistență companiilor:

- să elaboreze politici și planuri pentru a elimina hărțuirea și persecuțiile la bordul navelor; și
- să își implice personalul navigant și/sau organizațiile de navigatori în acest proces.

Acolo unde este cazul și luând în considerare sistemele juridice naționale, politicile companiilor privind hărțuirea și persecuțiile ar trebui încorporate în contractele colective de muncă.

PENTRU PERSONALUL NAVIGANT

Acest ghid are ca obiectiv să ofere asistență personalului navigant pentru ca acesta:

- să recunoască exemplele de hărțuire și/sau persecutare;
- să identifice incidentele prin folosirea unor proceduri eficiente de reclamație;
- să se implice în situațiile în care văd că alți membri ai personalului navigant sunt supuși unor acte de hărțuire și de persecutare la locul de muncă, pentru a-i sprijini atunci când este necesar;
- să evite producerea de acte de persecutare și de hărțuire asupra altor persoane;
- să raporteze cazuri observate sau experimentate de persecutare și de hărțuire;
- să aplice și să respecte politicile companiei;
- să facă uz de procedurile companiei privind persecutarea și hărțuirea;
- să solicite ajutor și sprijin, atunci când este necesar, din partea organizațiilor de navigatori și a altor organisme de protecție socială; și
- să aprecieze beneficiile unui loc de muncă lipsit de hărțuire și persecutare.

CE ESTE HĂRȚUIREA?

Hărțuirea este o formă de discriminare al cărei scop sau efect este de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

EXEMPLE DE HĂRȚUIRE

Următoarele pot fi considerate exemple de hărțuire:

- manifestarea sau diseminarea unui material ofensator sau cu conținut indecent;
- insinuări, batjocură, glume sau remarcă obscene ori sexiste/rasiste/homofobe;
- folosirea unui limbaj ofensator în descrierea unei persoane cu dizabilitate sau ironizarea unei persoane cu dizabilitate;
- comentarii despre aspectul fizic sau caracterul unei persoane, care cauzează stânjeneală sau suferință;
- atenție nedorită, precum spionare, urmărire permanentă, șicanare, comportament exagerat de familiar sau atenție verbală ori fizică nedorită;
- efectuarea sau trimiterea de: apeluri telefonice, SMS-uri, e-mailuri, comentarii pe rețelele de socializare, faxuri sau scrisori nedorite, cu conotații sexuale, ostile sau care reprezintă intruziuni în viața privată unei persoane;
- întrebări nejustificate, inoportune sau persistente despre vârsta, starea civilă, viața personală, interesele sau orientarea sexuală a unei persoane, ori întrebări similare despre originea rasială sau etnică a unei persoane, inclusiv despre cultura sau religia acesteia;
- avansuri sexuale nedorite, solicitări repetate de acordare a unei întâlniri sau amenințări;
- sugestii privind faptul că favorurile sexuale îi pot aduce unei persoane promovarea profesională sau că, dacă aceasta nu le acordă, atunci cariera sa va avea de suferit;
- priviri insistente, gesturi grosolane, atingeri, apucări, mângâieri sau alte tipuri de contact corporal nenețesat, precum atingerea în treacăt de alte persoane; și
- răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală, religie sau credință și schimbare de sex).



CE ESTE PERSECUTAREA?

Persecutarea este o formă de hărțuire care include un comportament ostil sau vindicativ, care poate face ca victima să se simtă amenințată sau intimidată. Aceasta conduce la existența unui mediu de lucru în care un grup de persoane sau un individ poate deveni amenințat sau intimidat din cauza comportamentului negativ sau ostil al unui grup de persoane sau al unui alt individ.

Persecutarea poate implica folosirea inadecvată a puterii sau funcției și este adesea persistentă și imprevizibilă. Poate fi vindicativă, nemiloasă sau rău intenționată. Totuși, poate, de asemenea, să apară atunci când o persoană nu își dă seama de efectul pe care comportamentul său îl are asupra altora sau când nu are nicio intenție de a persecuta o altă persoană.

EXEMPLE DE PERSECUTARE

Următoarele pot fi considerate exemple de persecutare:

- amenințări sau abuzuri verbale sau fizice, precum țipatul sau adresarea de injurii către membrii personalului sau colegi, fie în public, fie în privat, incluzând remarcă sau afirmații defăimătoare ori stereotipe;
- insulte personale;
- minimalizarea sau ridiculizarea unei persoane, a abilităților acesteia, fie în privat, fie în fața altora;
- furie subită sau manifestarea iritării față de o persoană sau un grup, adesea din motive minore;
- supunerea unei persoane la o supraveghere excesivă sau opresivă inutilă, monitorizarea a tot ceea ce face sau criticarea excesivă a unor lucruri minore;
- critici persistente sau nejustificate;
- cereri nerezonabile de la personal sau colegi;
- alocarea unor sarcini înjositoare sau degradante, care nu sunt adecvate postului, sau retragerea unor responsabilități de la o persoană, fără un motiv întemeiat;
- ignorarea sau excluderea unei persoane de la evenimente sociale, de la reuniuni ale echipei, de la discuții și de la decizii sau planuri colective;
- emiterea de amenințări sau comentarii inadecvate despre perspectivele de carieră, despre siguranța locului de muncă sau despre rapoartele de evaluare a performanței; și
- răspândirea de zvonuri malițioase sau insultarea unei persoane (în special pe motive de vârstă, rasă, căsătorie, parteneriat civil, sarcină și maternitate, sex, dizabilitate, orientare sexuală, religie sau credință și schimbare de sex).

- Evitarea persoanelor la locul de muncă și respingerea eforturilor lor de a se integra cu ceilalți dacă se consideră că „acestea nu corespund mediului”;
- persecutarea cibernetică, inclusiv, în mod inadecvat:
 - emiterea de remarcă cu conținut indecent și nedorit;
 - trimiterea de e-mailuri abuzive, cu conținut grafic sau cu caracter amenințător;
 - realizarea de postări pe rețelele de socializare; și
 - trimiterea de SMS-uri.
- Uneori, există situații în care se găsesc scuze, se definesc sau se face referire la comportamente sau situații între persoane la locul de muncă și care pot semnifica o persecutare ascunsă:
 - stiluri de conducere puternice sau solide;
 - o relație profesională care este descrisă drept „conflict de personalitate”;
 - o persoană care este descrisă drept „mult prea sensibilă” sau „care nu gustă glumele”;
 - o persoană descrisă ca având „o problemă de atitudine”;
 - un conducător care „are o toleranță scăzută” la greșelile nesemnificative din punctul de vedere al siguranței și care nu sunt făcute intenționat; și
 - ironizarea unei persoane care a făcut o greșeală minoră la locul de muncă.

POLITICA COMPANIEI PRIVIND HĂRȚUIREA ȘI PERSECUTAREA

Companiile ar trebui să se asigure că dispun de o declarație de politică privind eliminarea hărțuirii și a persecutării, care să fie redactată în mod clar. Un exemplu de astfel de politică se găsește în anexa 1.

Declarația de politică ar trebui:

- să conțină un mesaj de la directorul general sau de la persoana cu funcție echivalentă din cadrul companiei;
- să includă angajamentul companiei cu privire la eliminarea hărțuirii și a persecuțiilor de la bordul navelor, precum și obiectivul urmărit, acela de a crea un mediu de lucru în care există respect pentru demnitatea și confortul tuturor angajaților;
- să menționeze un director sau un membru adecvat al conducerii executive ca fiind persoana cu responsabilitate generală în legătură cu această politică;
- să conțină exemple de tipuri de comportament care pot fi clasificate drept hărțuire și persecutare (a se vedea paginile 7 și 8); și
- Să conțină informații privind datele de contact pentru a permite personalului navigant să raporteze incidentele.

Compania ar putea dori să discute politica împreună cu reprezentanții angajaților și/sau cu organizațiile de navigatori și să obțină sprijinul și angajamentul acestora.

Odată ce s-a convenit asupra politicii, compania ar trebui să se asigure că toți membrii personalului navigant și ai personalului de uscat relevant sunt informați cu privire

ANGAJAMENT DIN PARTEA ORGANIZAȚIILOR DE NAVIGATORI

Organizațiile de navigatori ar trebui să dispună de o declarație de politică privind eliminarea hărțuirii și a persecutării, care să fie redactată în mod clar.

Aceasta ar trebui:

- să reamintească personalului navigant că nava este, adesea, casa colegilor lor de echipaj o perioadă lungă de timp și, prin urmare, este foarte important ca toată lumea să se respecte reciproc și să recunoască stilurile și comportamentele culturale diferite și, de asemenea, să accepte diversitatea la bordul navelor. Acest lucru poate însemna că personalul navigant trebuie să învețe să își modifice comportamentul pentru a evita deranjarea neintenționată a unui coleg navigator;

la această politică și că au înțeles-o. Ar trebui să li se prezinte copii ale documentelor care conțin politica, iar un document similar ar trebui afișat la vedere pe avizierele de pe vase și în birourile de pe uscat.

Organizațiile de navigatori ar trebui, de asemenea, să sprijine și să promoveze adoptarea politicii companiei și a procedurilor din cadrul acesteia, contribuind, astfel, la eliminarea hărțuirii și a persecutării la bordul navelor.

Politica ar trebui să includă prevederi privind persecutarea cibernetică. Un exemplu de astfel de prevedere ar putea fi următorul:

„Persecutarea cibernetică înseamnă utilizarea tehnologiilor moderne de comunicare pentru a hărțui, a stânjeni, a umili, a amenința sau a intimida o persoană, în încercarea de a dobândi putere și control asupra acesteia. Utilizarea echipamentelor de comunicații ale companiei în astfel de scopuri va fi considerată o încălcare gravă a codului de conduită din cadrul companiei și va avea drept rezultat o acțiune disciplinară împotriva persoanei vinovate de un astfel de comportament”.

Compania ar putea, de asemenea, să ia în calcul organizarea de ateliere și/sau seminarii pentru a asigura implementarea și înțelegerea fără probleme a politicii.

Dacă respectiva companie le va expune în mod clar angajaților politica sa, standardele de comportament așteptate și asistența pe care aceasta o va oferi, acest lucru va contribui la informarea tuturor persoanelor cu privire la responsabilitățile pe care le au față de ceilalți.

- să îi reamintească personalului navigant responsabilitățile pe care le are față de colegii de echipaj în situațiile în care observă acte de hărțuire și persecutare; și
- să stabilească modalități care să încurajeze persoanele care sunt martore la acte de hărțuire și persecutare să raporteze astfel de incidente fie la bord, fie unui director de pe uscat sau unui membru adecvat al conducerii executive de pe uscat cu responsabilitate generală în legătură cu această politică.

Organizațiile de navigatori ar trebui, de asemenea, să elaboreze materiale de informare cu privire la modul în care trebuie gestionate situațiile de persecutare cibernetică.

IDENTIFICAREA ȘI RAPORTAREA CAZURILOR DE HĂRȚUIRE ȘI PERSECUTARE

RAPORTARE

Pentru a combate hărțuirea și persecutarea, este important ca firma să își încurajeze în mod activ personalul navigant să îi aducă în atenție toate incidentele de hărțuire și persecutare.

Procedura de soluționare a cazurilor de hărțuire și persecutare la bordul navelor le cere membrilor personalului navigant să raporteze incidentele, inclusiv pe cele care îi afectează pe ceilalți.

Este posibil ca victimele actelor de hărțuire și persecutare la bordul navelor să suporte această situație până la sfârșitul călătoriei și să solicite să fie transferate pe o altă navă pentru următoarea călătorie în loc să o raporteze.

PROCEDURILE PRIVIND RECLAMAȚIILE

Comaniile ar trebui să posede proceduri corecte pentru tratarea cu promptitudine a reclamațiilor înaintate de personalul navigant. Reclamațiile privind persecutarea și hărțuirea pot fi tratate de obicei folosindu-se proceduri clare, atât disciplinare, cât și de transmitere a reclamațiilor. Aceste proceduri ar trebui:

- să conțină prevederi privind confidențialitatea;
- să conțină un mecanism de protecție împotriva victimizării reclamantului;
- să conțină un mecanism de protecție pentru ca persoana care face reclamația, cât și presupusul hărțuitor să fie însoțiți de un coleg angajat sau de un reprezentant din partea personalului navigant ales de ei; și
- să asigure faptul că părțile implicate în reclamație sunt tratate cu demnitate și corectitudine în mod echitabil.

Este important ca personalul navigant să știe că reclamațiile privind hărțuirea sau persecutarea sau informațiile din partea personalului cu privire la astfel de situații, vor fi tratate cu corectitudine, confidențialitate, empatie și celeritate. Navigatorii pot ezita să își prezinte problemele dacă au senzația că:

- este posibil să fie tratați fără înțelegere; sau
- este probabil ca persoana de al cărei comportament se plâng să îi confrunte în mod agresiv.

PROCEDURA DE RECLAMAȚIE ÎN CAZ DE HĂRȚUIRE ȘI PERSECUTARE

Comaniile ar trebui să instituie proceduri de raportare și de tratare a reclamațiilor de hărțuire și persecutare în care toți membrii personalului navigant să aibă încredere.

Acest lucru va fi eficient numai dacă aceștia sunt dispuși să intervină atunci când este necesar pentru a-și sprijini colegii afectați. Comaniile ar putea dori să ia în calcul posibilitatea ca această procedură să fie separată de procedura generală de reclamație aplicabilă în cadrul companiei. Aceasta ar trebui să fie în concordanță cu procedurile privind reclamațiile ale companiei.

Comania ar trebui să desemneze o persoană sau mai multe persoane care să reprezinte primul punct de referință pentru fiecare membru al personalului navigant care dorește să facă o reclamație. Această persoană ar putea fi un membru al echipajului de pe vas, un angajat al companiei de pe uscat sau o persoană desemnată de companie să acționeze în numele acesteia.

Dacă persoana desemnată este un angajat al companiei, acelei persoane ar trebui să i se acorde autoritatea de a trata reclamația sau de a alege să o transmită către un nivel ierarhic superior din cadrul companiei. Pe lângă procedura formală, compania ar trebui să le ofere victimelor hărțuirii sau ale persecuțiilor opțiunea, la discreția victimei, de a își soluționa reclamațiile în mod informal. Aceasta ar putea însemna faptul că victima explică efectele acțiunilor presupusului hărțuitor în prezența unei alte persoane din cadrul companiei, instruită în soluționarea reclamațiilor. Presupusului hărțuitor i se poate oferi apoi ocazia de a își cere scuze pentru acțiunile sale și de a se angaja să nu le mai repete. Victimele nu ar trebui niciodată să se confrunte față în față cu presupusul hărțuitor dacă nu doresc acest lucru.

Comania ar putea dori:

- să ia în considerare implicarea unui terț independent, de pe uscat, căruia victima hărțuirii sau persecuției să îi poată adresa reclamațiile sale; sau
- să-și informeze personalul navigant cu privire la liniile de asistență confidențiale asigurate de organizațiile de navigatori.

Un sistem prin care reclamațiile să fie audiate de alte persoane de la bordul navei poate fi eficient pentru vasele cu un număr mare de persoane în cadrul echipajului și al conducerii.

În situația în care vasul are un personal mai puțin numeros, ar putea fi indicat să existe și un punct de contact pe uscat, aflat la dispoziția membrilor echipajului, în vederea raportării incidentelor.

RĂSPUNSUL LA O RECLAMAȚIE DE PERSECUTARE ȘI/SAU HĂRȚUIRE

Ar trebui ca reclamațiile să fie investigate în mod obiectiv și cu promptitudine, recunoscându-se faptul că, în mod normal, membrii personalului navigant nu emit acuzații decât dacă se simt grav prejudiciați. Orice investigație trebuie să fie obiectivă și independentă.

Comaniile care investighează reclamațiile de hărțuire și persecutare ar trebui să ia în calcul toate circumstanțele și să desfășoare o investigație obiectivă înainte de a ajunge la o concluzie. Ar trebui ca personalul navigant să poată fi însoțit sau reprezentat și să beneficieze de un mecanism de protecție împotriva posibilității de victimizare pentru înaintarea reclamațiilor. „Victimizarea” se referă la orice acțiune adversă întreprinsă de orice persoană în legătură cu depunerea unei reclamații care nu este în mod evident vexantă sau făcută cu rea intenție.

PROCESUL INFORMAL

În cazul în care un membru al personalului navigant consideră că este hărțuit, acesta ar trebui să îi spună persoanei responsabile că i se pare că are un comportament inadecvat și să îi ceară să înceteze. Uneori, oamenii nu își dau seama de faptul că comportamentul lor este inoportun și că acesta îi poate afecta negativ pe ceilalți. Membrii personalului navigant pot alege să transmită orice incident (incidente) de hărțuire, în mod confidențial, persoanei desemnate ca primul punct de referință la bordul navei sau pe uscat. Persoana desemnată ar trebui să asculte reclamația și să ofere sprijin și asistență în cazul în care victima nu dorește să inițieze un proces formal. O discuție informală poate conduce la o mai bună înțelegere și la obținerea unui acord cu privire la încetarea comportamentului respectiv.

PROCESUL FORMAL

Dacă hărțuirea și persecutarea continuă sau dacă victima nu poate sau nu dorește să se confrunte cu presupusul hărțuitor, atunci presupusul incident trebuie raportat persoanei desemnate de la bordul navei. Ar trebui să se organizeze o întâlnire în cadrul căreia membrul personalului navigant să poată fi însoțit de un alt membru al personalului navigant de la bordul navei în cauză, la alegerea sa, iar victimei i se va solicita să înainteze o reclamație formală. În cazul în care a fost depusă o reclamație ar trebui să aibă loc o investigație în conformitate cu procedurile companiei, pentru a determina dacă ar trebui luate măsuri.

În cazul în care o investigație arată că o reclamație este întemeiată, poate fi necesară separarea persoanelor implicate. Dacă este posibil, în aceste cazuri, ar trebui să se depună toate eforturile pentru a muta presupusul hărțuitor și nu navigatorul afectat, cu excepția cazului în care navigatorul afectat și-a exprimat dorința de a fi transferat.

Dacă se decide să se urmeze o procedură disciplinară, persoana investigată ar trebui să poată fi reprezentată de o persoană adecvată.

Comaniile ar putea dori să stabilească proceduri împreună cu organizația relevantă/organizațiile relevante a (ale) navigatorilor.

CONFIDENȚIALITATE

Comaniile ar trebui:

- să investigheze fiecare reclamație într-un mod adecvat circumstanțelor și în conformitate cu politicile și procedurile companiei;
- să se asigure că niciun membru al personalului navigant care face o reclamație nu îndură repercusiuni; și
- să includă dreptul membrului personalului navigant de a fi însoțit sau reprezentat în timpul procedurii de reclamație, precum și un mecanism de protecție împotriva posibilității de victimizare a navigatorilor pentru înaintarea reclamațiilor.

În cazul în care este posibil, o reclamație privind hărțuirea sexuală trebuie investigată de o persoană de același sex cu persoana care înaintează reclamația.

AUDIERILE

Procedurile ar trebui să prevadă că audierile, inclusiv orice audieri disciplinare care decurg în urma acestora, sunt confidențiale. Comaniile ar trebui să informeze părțile implicate cu privire la dreptul lor de a fi însoțite de o persoană adecvată care să poată, în mod confidențial, să îi ofere victimei sfaturi imparțiale cu privire la reclamația sa, precum și asistență în parcurgerea procedurii de reclamație.

Principiile tratamentului echitabil ar trebui să se aplice tuturor audierilor disciplinare și de reclamație. Persoana reclamată ar trebui să aibă dreptul de a răspunde la orice reclamație și de a oferi versiunea proprie cu privire la evenimentele și circumstanțele reclamate. Atât reclamantul, cât și persoana reclamată ar trebui să poată chema martori. De asemenea, compania ar trebui să păstreze dovezi scrise privind decizia luată.

SOLUȚIONAREA CAZULUI/ACȚIUNII

Odată ce plângerea este rezolvată, dacă reclamația este admisă, compania și organizația de navigatori ar trebui să se asigure că se iau măsuri adecvate în ceea ce privește tratarea hărțuitorului atunci când acestea întreprind o acțiune corectivă și oferă sprijinul necesar victimei. Ar fi inadecvat să se răspundă la un caz de hărțuire sau persecutare doar prin mutarea victimei pe un alt post sau pe o altă navă, ca metodă de soluționare a situației.

MĂSURI PENTRU ELIMINAREA HĂRȚUIRII ȘI A PERSECUTĂRII

Codurile disciplinare ale companiei pot identifica anumite acte care ar putea reprezenta o hărțuire și/sau o persecutare și cu privire la care s-ar putea întreprinde acțiuni disciplinare. Exemple în acest sens includ:

- agresiunea fizică, inclusiv agresiunea sexuală;
- intimidarea;
- coerciția;
- interferența în munca altor membri ai personalului navigant; și
- comportamentul bazat pe gen care afectează demnitatea femeilor și a bărbaților la locul de muncă și care este nedorit, nerezonabil și/sau ofensator pentru destinatar.

Este posibil ca hărțuirea sexuală să fie considerată a fi avut loc indiferent dacă a fost sau nu intenționată de presupusul hărțuitor. Acest lucru se datorează faptului că este legată de efectul pe care îl are asupra persoanei în cauză.

Companiile maritime și organizațiile de navigatori ar trebui:

- să susțină dreptul fiecărei persoane de a fi tratată cu demnitate și respect la locul de muncă;
- să promoveze în mod activ un mediu de lucru în care hărțuirea și persecuțiile să nu fie tolerate; și
- să se asigure că toți membrii personalului navigant sunt informați cu privire la responsabilitățile pe care le au.



Compania ar trebui să identifice în mod clar standardele de comportament așteptate din partea personalului navigant. Navigatorii ar trebui să știe la cine pot recurge dacă au o problemă legată de locul de muncă, iar managerii ar trebui instruiți cu privire la toate aspectele politicii companiei în domeniile sensibile.

Manualele pentru angajați reprezintă un mod bun de comunicare cu personalul navigant și se pot axa pe politica companiei privind eliminarea hărțuirii și a persecuțiilor, pe asistența disponibilă și pe consecințele pe care le suportă orice membru al personalului navigant susceptibil de încălcarea politicilor companiei.

De asemenea, ar trebui ca personalul navigant:

- să susțină dreptul fiecărei persoane de a fi tratată cu demnitate și respect la locul de muncă;
- să adopte în mod activ un mediu de lucru în care hărțuirea și persecuțiile nu sunt tolerate;
- să respecte standarde de comportament adecvate;
- să știe la cine poate recurge dacă au o problemă legată de locul de muncă; și
- să se asigure că ceilalți colegi sunt informați cu privire la responsabilitățile pe care le au conform politicii companiei.

COMUNICARE ȘI CONȘTIENȚIZARE

Politicile vor elimina hărțuirea și persecuțiile la bordul navelor numai dacă sunt susținute de o acțiune pozitivă, pentru a deveni eficiente. Așadar, comunicarea și conștientizarea sunt importante pentru ca personalul navigant:

- să înțeleagă angajamentul companiei în direcția prevenirii hărțuirii și persecutării;
- să își înțeleagă responsabilitatea și rolul în cadrul procesului;
- să știe cum să solicite sfaturi și îndrumare; și
- să știe cum să înainteze o reclamație și să fie convins că va fi ascultat în mod eficient.

Companiile și organizațiile de navigatori pot contribui la asigurarea faptului că angajamentul acestora în direcția eliminării hărțuirii și persecuțiilor este comunicat eficient prin, de exemplu:

- programe de conștientizare;
- organizarea de sesiuni de informare a personalului navigant;
- afișe;
- notificări la avizierele destinate personalului;
- includerea unei secțiuni în manualul dedicat personalului;
- îndrumări privind stilul de conducere;
- ghiduri destinate personalului navigant;
- consilieri care pot ghida personalul navigant cu privire la politică și proceduri;
- publicarea de articole în revistele destinate personalului/sindicatelor;
- includerea acestor aspecte în ședințele de informare; și
- sesiuni de inițiere.

Toate politicile și procedurile ar trebui revizuite constant, pentru a-și păstra eficiența.

ACTIVITĂȚI DE SENSIBILIZARE

Companiile și organizațiile de navigatori ar putea dori:

- să ia măsuri pentru ca personalul său navigant să participe la programe educaționale care să explice efectele indezirabile ale hărțuirii și persecutării și care să prezinte politicile companiei;
- să folosească programe ca să prevadă modul de aplicare a procedurilor companiei pentru raportarea incidentelor;
- să furnizeze materiale scrise, postere și materiale video, pentru a susține și a consolida politicile companiei; sau
- să pună programe de instruire la dispoziția atât a personalului nou, cât și a celui existent.



ANEXE

ANEXA 1

EXEMPLU DE POLITICĂ A COMPANIEI PRIVIND HĂRȚUIREA ȘI PERSECUTAREA

Compania x va trata în mod serios și confidențial toate reclamațiile privind hărțuirea și persecutarea.

Ofițerul dumneavoastră superior de la bord, precum și directorul de personal de pe uscat au fost instruiți despre cum să trateze reclamațiile de hărțuire și persecutare. Îi puteți aborda pe oricare dintre aceștia sau pe amândoi, pentru a raporta orice astfel de incidente cărora le-ați fost victimă.

Compania consideră că orice reclamație de persecutare cibernetică este o problemă gravă.

Dacă nu vă simțiți confortabil să înaintați personal o reclamație, atunci îi puteți solicita unui prieten sau coleg să facă acest lucru în numele dumneavoastră. Nu veți fi penalizat de către companie pentru că faceți o reclamație, cu condiția să nu fie vexantă și să nu fie făcută cu rea intenție.

Rețineți, ceea ce contează este percepția victimei cu privire la acțiuni. Dacă DUMNEAVOASTRĂ simțiți că ați fost victima hărțuirii sau persecutării, atunci compania va analiza problema ridicată.

Denumirea companiei:

Persoane de contact:

ANEXA 2

TEXT SUGERAT PENTRU BROȘURILE DESTINATE PERSONALULUI NAVIGANT

OBLIGAȚIILE ȘI RESPONSABILITĂȚILE PERSONALULUI NAVIGANT

Niciun membru al personalului navigant nu ar trebui să fie hărțuit sau persecutat la bordul navelor. Fiecare membru al personalului navigant are responsabilitatea de a se asigura că pe nava sa nu se produc acte de hărțuire sau persecutare. Compania dumneavoastră ia foarte în serios hărțuirea și persecutarea.

ÎI HĂRȚUIȚI SAU PERSECUTAȚI PE ALȚI MEMBRI AI PERSONALULUI NAVIGANT?

Hărțuirea include orice act care creează sentimente de disconfort, umilire, stânjenală, intimidare sau proastă dispoziție persoanei căreia îi este adresat.

Persecutarea poate include orice comportament negativ sau ostil care face ca victima să se simtă intimidată. Este posibil să nu vă dați seama de efectul pe care îl au acțiunile dumneavoastră asupra altor membri ai personalului navigant și să trebuiască să vă modificați abordarea. Exemple posibile în acest sens includ:

- Considerați că modul în care dumneavoastră îndepliniți o sarcină este întotdeauna cel corect?
- Ridicați tonul la alte persoane?
- Sunteți sarcastic sau condescendent cu alte persoane?
- Criticați unele persoane în fața altora?
- Criticați erorile minore nesemnificative din punctul de vedere al siguranței și nu lăudați munca bine făcută?
- Exclueți orice alte persoane sau diseminați zvonuri sau bârfe răutăcioase?

Dacă vă îngrijorează faptul că unele aspecte ale comportamentului dumneavoastră ar putea fi considerate hărțuire sau persecutare, compania dumneavoastră vă poate ajuta să eradicați aceste aspecte. Totuși, ar trebui să vă abordați superiorul direct și să solicitați ajutor - nu așteptați până când se înaintează o reclamație împotriva dumneavoastră!

MULȚUMIRI

ICS și ITF doresc să le mulțumească următoarelor organizații pentru contribuția adusă la elaborarea acestui ghid:

- *European Community Shipowners' Associations* (Asociația Armatorilor din Comunitatea Europeană)
- *European Transport Workers' Federation* (Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi)
- *International Labour Organization* (Organizația Internațională a Muncii)
- Nautilus International
- *UK Chamber of Shipping* (Camera Marinei Comerciale din Regatul Unit)

RESURSE SUPLIMENTARE

Un pachet de materiale utile relevante pentru eliminarea hărțuirii și a persecutării, care include materiale video și manuale, a fost elaborat de *European Community Shipowners' Associations* (Asociația Armatorilor din Comunitatea Europeană), *European Transport Workers' Federation* (Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi) și Videotel.

Aceste resurse pot fi găsite la adresa:

[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)

Publicat în 2016 de



**International
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

International Chamber of Shipping
(Camera Internațională de Marină Comercială)
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
**(Federația Internațională a
Lucrătorilor din Transporturi)**
49-60 Borough Road
London SE1 1DR

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