

GABAY SA PAGTATANGGAL NG PANLILIGALIG AT PAMBU-BULLY SA BARKO



International
Chamber of Shipping
Shaping the Future of Shipping



International Transport
Workers' Federation

GABAY SA PAGTATANGGAL NG PANLILIGALIG AT PAMBU-BULLY SA BARKO

TALAN NG MGA NILALAMAN

Panimula	4
Introduksyon	5
Layunin ng gabay	6
Ano ang panliligalig?	7
Ano ang pambu-bully?	8
Patakaran ng kumpanya sa panliligalig at pambu-bully	9
– Mga pangako mula sa mga mga organisasyon ng mga marino	9
Pagkilala at pagrereport ng mga insidente ng panliligalig at pambu-bully	10
– Pag-report	10
– Pamamaraan ng pagreklamo sa may-ari ng barko	10
– Pamamaraan ng hinaing sa panliligalig at pambu-bully	10
– Pagtugon sa reklamo ng pambu-bully at/o panliligalig	11
– Di pormal na proseso	11
– Pormal na proseso	11
– Pagiging Kumpidensyal	11
– Mga Pagdinig	11
– Paglutas ng kaso/aksyon	11
Mga pamamaraan upang tanggalin ang panliligalig at pambu-bully	12
Komunikasyon at kamalayan	13
– Mga aktibidad sa pagpapataas ng kamalayan	13
Mga Apendiks	
1. Halimbawa ng patakaran ng kumpanya sa panliligalig at pambu-bully	14
2. Minungkahing teksto ng leaflet para sa mga marino	14
Mga Pagkilala	15
Mga karagdagang mapagkukunan	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.

Ang dokumentong ito ay pagsasalin mula sa orihinal na tekstong Ingles ng nangungunang **ICS at Gabay ng Internasyonal na ITF sa Pagtatanggal ng Panliligalig at Pambu-bully sa Barko**. Maaaring magbigay ng hindi sinasadyang kahulugan ang pagsasaling ito sa teksto. Kung may anumang katanungan na lumitaw tungkol sa katumpakan ng impormasyong ipinakita ng isinalin na bersyon, mangyaring sumangguni sa bersyong Ingles. Ang anumang hindi pagkakapare-pareho o pagkakaiba-iba na nabuo sa pagsasalin ng orihinal na teksto ay hindi wasto.

Bahagi ng proyekto ng ECSA at ETF ang pagsasaling ito: Na Nag-aambag sa isang Kaakit-akit, Matalino at Napapanatiling Kapaligiran ng Trabaho sa Sektor ng Bapor o Sasakyang Pandagat - ‘WESS’ - na magkasamang pinondohan ng European Union.

PANIMULA

GUY RYDER

DIREKTOR-HENERAL NG INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ORGANISASYON NG PANDAIGDIGANG PAGTATRABAHO)

Sa ilalim ng Maritime Labour Convention (Kapulungan ng Pagtatrabaho sa Dagat), 2006, ang bawat Estadong Miyembro ay kailangang sumunod sa mga probisyon ng batas nito at mga regulasyon na iginagalang ang pangunahing karapatan sa pagtanggap ng diskriminasyon may kinalaman sa pagtatrabaho at okupasyon.

Ang panliligalig at pambu-bully sa barko ay maaaring magkaroon ng malalang resulta sa pisikal at emosyonal na kalusugan ng mga marino, na nagdudulot ng pagbaba ng motibasyon at pagtaas ng pagkakasakit at maaaring makompromiso ang pagkakaisa at epektibong teamwork. Maaari rin itong magkaroon ng mga negatibong epekto para sa mga kumpanya, na nagreresulta sa pagkasira ng mga kondisyon sa pagtatrabaho at potensyal na organisasyon, pang-ekonomiya at ligal na mga resulta.

Sa nakalipas na mga taon, ang kamalayan sa isyung ito sa loob ng lugar ng trabahong pandagat ay tumaas at ito ay ikinababahalang ngayon sa lahat ng Estado ng Miyembro ng ILO.

Dahil ang barko ay madalas na tahanan ng mga marino sa loob ng maraming buwan, ang panliligalig at pambu-bully ay maaaring maging alalahanin dahil sa paninirahan sa barko at kapaligiran sa pagtatrabaho, pagkakabukod, laki at kalapitan ng mga cabin at ang pangangailangang manatili sa lugar ng trabaho sa panahon ng pahinga.



Ang gabay na ito ay inihanda ng mga organisasyon ng mga may-ari ng barko at mga marino na nagtutulungan upang maalis ang panliligalig at pambu-bully at pagbutihin ang kapaligiran sa pagtatrabaho sa mga barko sa mundo.

Kaya't tinatanggap ko ang malawakang pagpapakalat ng gabay na ito.

INTRODUKSYON

Lahat ng mga marino ay may karapatang magtrabaho nang hindi dumaranas ng panliligalig at pambu-bully. Sa kasamaang palad, gayunpaman, may mga marino na biktima ng panliligalig at pambu-bully sa mga barko. Ito ay pananagutan ng:

- Mga kumpanya sa pagpapadala na tiyakin na may mga patakaran para sa pag-alis ng lahat ng anyo ng panliligalig at pambu-bully sa mga marino na sakay ng kanilang mga barko; at
- Ang mga organisasyon ng mga marino at mga marino upang matiyak na hindi magaganap ang panliligalig at pambu-bully.

Ang mga kumpanya sa pagpapadala at mga organisasyon ng mga marino ay nakatuon sa paggawa ng mga materyal upang maakit ang pansin sa mga isyu at upang i-highlight ang mga potensyal na aksyon upang malutas ang mga ito.

Itinuturing ng International Chamber of Shipping (ICS) (Pandaigdigang Kapulungan ng Mga Bapor) at ang International Transport Workers' Federation (ITF) (Samahan ng Pandaigdigang Manggagawa ng Transportasyon) na ikonsiderang hindi katanggap-tanggap ang panliligalig at pananakot at sama-samang gumawa ng sumusunod na gabay para sa mga kumpanya ng pagpapadala, mga marino at organisasyon ng mga marino at iba pang partido, kabilang ang mga tagapagbigay ng pagsasanay, sa kung ano ang maaari nilang gawin upang maalis ang panliligalig at pambu-bully. Kung ang sinumang marino ay nagreklamo ng pagiging biktima ng panliligalig at/o pambu-bully, ang mga reklamo ay dapat seryosohin at imbestigahan.

Ang panliligalig at pambu-bully ay mga halimbawa ng asal na hindi kanais-nais at nagdudulot ng mapaminsalang epekto, na maaaring kabilang ang:

- Stress;
- Kawalan ng motibasyon;
- Pagbaba ng pagsasagawa ng trabaho;
- Pagliban sa trabaho; at
- Mga pagbibitiw sa trabaho.

Kasama sa panliligalig ang anumang hindi naaangkop at hindi kanais-nais na pag-uugali na, sinadya man o hindi, ay lumilikha ng mga damdamin ng pagkabalisa, pagkaalipusta, kahihyan o kahirapan sa tumatanggap nito.

Ang pambu-bully ay isang partikular na anyo ng panliligalig na kinabibilangan ng pagalit o mapaghiganti na pag-uugali, na maaaring maging sanhi ng pakiramdam ng pagbabanta o takot sa tumatanggap nito.

Sa ilang mga kaso, ang pagsasagawa ng mga aksyon ng panliligalig at pambu-bully ay sinasadya. Gayunpaman, mayroon ding mga aksyon na maaaring uriin bilang panliligalig at/o pambu-bully na nagaganap nang hindi sinasadya, kaysa sa resulta ng anumang hayagang nakasasamang intensyon. Kung kaya't ang adopsyon at paghimok sa mga estilo ng pangangasiwa na hindi nagsasangkot ng mga agresibo at nakakatakot na pag-uugali ay magkakaroon din ng mahalagang kontribusyon sa pagtanggap ng panliligalig sa lugar ng trabaho at pambu-bully.

Para sa mga kumpanya, mayroon ding matibay na ligal at ekonomiyang dahilan sa pagtanggap ng panliligalig at pambu-bully:

- Ito ay isang usapin ng mabuting kasanayan sa pagtatrabaho upang pagyamanin ang isang kapaligiran sa pagtatrabaho kung saan ang mga marino ay maaaring magtrabaho nang walang panliligalig at pambu-bully;
- Ang mga marino na dumaranas ng panliligalig at pambu-bully ay maaaring mawalan ng sigla at mas malamang na dumanas ng stress na humahantong sa pagliban sa trabaho;
- Mas posible rin na gusto nilang umalis sa kanilang trabaho nagreresulta sa karagdagang gastos sa pag-recruit para sa kumpanya; at
- Ang ilang empleyado na dumanas ng panliligalig ay nagdala ng matagumpay na pagsasampa ng diskriminasyon.



LAYUNIN NG GABAY

PARA SA MGA KUMpanyA SA PAGPAPADALA

Ang mga gabay na ito ay naglalayong tulungan ang kumpanya na:

- Bumuo ng mga patakaran at plano upang maalis ang panliligalig at pambu-bully sa mga barko; at
- Sangkot ang mga marino at/o mga organisasyon nito sa prosesong ito.

Kung naaangkop at isinasaalang-alang ang mga pambansang ligal na sistema, ang mga patakaran ng kumpanya sa panliligalig at pambu-bully ay dapat isama sa sama-samang kasunduan ng pagkakaunawaan.

PARA SA MGA MARINO

Ang mga gabay na ito ay naglalayong tulungan ang mga marino na:

- Kilalanin ang mga halimbawa ng panliligalig at/o pambu-bully;
- Kilalanin ang mga insidnte sa pamamagitan ng paggamit ng epektibong mga paraan ng hinaing;
- Makialam sa kung saan nakikita nila ang ibang marino na hina-harass at binu-bully sa lugar ng trabaho upang suportahan sila kung kinakailangan;
- Iwasan ang pambu-bully at pangha-harass sa iba;
- I-report kung may nakita o naranasang pambu-bully o panliligalig;
- Ilapat at sundin ang mga patakaran ng kumpanya;
- Gamitin ang mga pamamaraan ng kumpanya sa pambu-bully at panliligalig;
- Humingi ng tulong at suportahan kung kinakailangan mula sa mga organisasyon ng mga marino at iba pang mga welfare body; at
- Pasalamatan ang mga benepisyong lugar ng trabahong walang panliligalig at pambu-bully.

ANO ANG PANLILIGALIG?

Ang panliligalig ay isang anyo ng diskriminasyon kung saan may layunin o epekto ng paglabag sa dignidad ng isang tao at paglikha ng nakatatakot, mapanganib, nakapagpapababa, nakasisira o nakasasakit na kapaligiran.

MGA HALIMBAWA NG PANLILIGALIG

Ang sumusunod ay matatagpuan sa mga halimbawa ng panliligalig:

- Pagpapakita o pagpapakalat ng nakasasakit o nagmumungkahing materyal;
- Patutsada, panunuya, mahalay o seksista/rasista/homophobic na biro o puna;
- Paggamit ng nakasasakit ng lengguwahe sa paglalarawan o pagbibiro sa isang taong may kapansanan;
- Mga komento tungkol sa pisikal na karanasan ng isang tao o karakter na nagdudulot ng kahihyan o distress;
- Hindi tinatanggap na atensyon tulad ng paniniktik, pagmamatyag, pag-iinis, labis na pamilyar na sal o hindi kanais-nais na pasalita o pisikal na atensyon;
- Paggawa o pagpapadala ng hindi tinatanggap, nagmumungkahing sekswal, nakasasakit o personal na mapanghimasok na mga tawag sa telepono, mga text message, email, komento sa mga social network, fax, o sulat;
- Hindi nararapat, mapanghimasok o mapamilit na pagtatanong tungkol sa edad ng isang tao, katayuan sa pag-aasawa, personal na buhay, sekswal na interes o oryentasyon, o katulad na mga tanong tungkol sa lahi o etnikong pinagmulan, kabilang ang kanilang kultura o relihiyon;
- Hindi tinatanggap na sekswal na panlalamang o paulit-ulit na paghiling ng date o pagbabanta;
- Mga mungkahi ng sekswal na pabor na maaaring magpabuti sa trabaho ng isang tao, o kung hindi maibibigay ang mga iyon ay masamang makakaapekto sa kanilang trabaho;
- Pagtitig, malaswang pagkilos, paghipo, pagdakma, pagtapik o iba pang di kanais-nais na kontak ng katawan tulad ng pagdikit sa iba; at
- Pagpapakalat ng malisyosong tsismis, o pag-insulto sa isang tao (lalo na tungkol sa edad, lahi, kasal, sibil na pagsasama, pagbubuntis at pagiging ina, kasarian, kapansanan, sekswal na oryentasyon, relihiyon o paniniwala, at pagbabago ng kasarian).



ANO ANG PAMBU-BULLY?

Ang pambu-bully ay isang anyo ng panliligalig na kinabibilangan ng pagalit o mapaghiganti na pag-uugali, na maaaring maging sanhi ng pakiramdam ng pagbabanta o takot sa tumatanggap nito. Nagdudulot ito sa isang kapaligiran sa trabaho kung saan ang isang grupo ng mga tao o isang indibidwal ay maaaring mabantaan o matakot dahil sa negatibo o pagalit na pag-uugali ng ibang grupo ng mga tao o indibidwal.

Maaaring sangkot sa pambu-bully ang maling paggamit ng kapangyarihan o posisyon at madalas ay mapamilit o hindi inaasahan. Ito ay maaaring mapaghiganti, malupit o malisyoso. Gayunpaman maaari rin itong lumitaw kapag hindi alam ng isang tao aang epekto ng kanilang pag-uugali sa ibang tao, o walang anumang intensyon na mam-bully.

MGA HALIMBAWA NG PAMBU-BULLY

Ang sumusunod ay matatagpuan sa mga halimbawa ng pambu-bully:

- Pasalita o pisikal na pananakot o pang-aabuso tulad ng pagsigaw o pagmumura sa mga kasamahan, sa publiko man o sa pribado, kabilang ang derogatoryo o stereotipikong mga pananalita o puna;
- Mga personal na pag-insulto;
- Pagmamaliit o pangungutya sa isang tao, o sa kanyang mga kakayahan, ito man ay pribado o sa harap ng ibang tao;
- Biglaang pagngangalit o pagpapakita ng init ng ulo laban sa isang indibidwal o grupo, kadalasan sa mga walang kabuluhan dahilan;
- Pagsasailalim sa isang tao sa hindi kanais-nais na labis o mapang-api na pangangasiwa, pagsubaybay sa lahat ng kanilang ginagawa o pagiging lubhang kritikal sa maliliit na bagay;
- Paulit-ulit o hindi makatarungang kritisismo;
- Paggawa ng hindi makatwirang mga kahilingan ng mga kawani o kasamahan;
- Pagtatakda ng mababa o mapanghamak na mga gawain na hindi naaangkop sa trabaho o pag-alis ng mga bahagi ng responsibilidad mula sa isang indibidwal nang walang makatwirang dahilan;
- Hindi pagpansin o hindi pagsasama ng isang indibidwal sa mga event, miting ng grupo, talakayan at sama-samang desisyon o pagpapalano;
- Pagbabanta o hindi naaangkop na komento tungkol sa nilalayong trabaho, seguridad ng trabaho o mga report sa pagtatasa ng pagsasagawa; at
- Pagpapakalat ng malisyosong tsismis, o pag-insulto sa isang tao (lalo na tungkol sa edad, lahi, kasal, sibil

na pagsasama, pagbubuntis at pagiging ina, kasarian, kapansanan, sekswal na oryentasyon, relihiyon o paniniwala, at pagbabago ng kasarian).

- Pag-ivaw sa mga tao sa trabaho at pagtanggap sa kanilang mga pagsisikap na makisama sa iba kung sila ay pinaniniwalaang 'hindi angkop';
- Cyber bullying kabilang ang hindi angkop na:
 - May pahiwatig at hindi kanais-nais na puna;
 - Graphics o nakasentro sa banta; mapang-abusong mga email;
 - Pag-post sa mga social network; at
 - Mga text message.
- Minsan may mga sitwasyon kung kailan ginagawa ang mga dahilan para, tukuyin o sumangguni sa pag-uugali o mga sitwasyon sa pagitan ng mga tao sa trabaho na maaaring may kasamang 'nakatagong' pambu-bully:
 - Matibay o matatag na mga estilo ng pangangasiwa;
 - Ang relasyon sa pagtatrabaho na inilalarawan bilang 'personality clash';
 - Isang taong inilalarawan bilang 'napakasensitibo' o 'hindi mabiro';
 - Paglalarawan ng isang tao bilang pagkakaroon ng 'problema sa ugali';
 - Isang manager na 'may mababang tolerance para sa mga kritikal na pagkakamaling hindi pangkaligtasan na hindi sinasadya; at
 - Pagtawa sa isang taong nakagawa ng kaunting pagkakamali sa trabaho.

PATAKARAN NG KUMpanyA SA PANLILIGALIG AT PAMBU-BULLY

Dapat tiyakin ng mga kumpanya na mayroon silang malinaw na nakasulat na pahayag ng patakaran sa pagtatanggal ng panliligalig at pambu-bully. Ang isang halimbawa ng naturang patakaran ay makikita sa Apendiks 1.

Ang pahayag ng patakaran ay dapat na:

- Naglalaman ng mensahe mula sa Chief Executive o katumbas sa kumpanya;
- Itakda ang pangako ng kumpanya sa pagtanggap ng panliligalig at pambu-bully mula sa mga barko at ang layunin ng isang kapaligiran ng nagtatrabaho kung saan mayroong paggalang sa dignidad at kagalingan ng lahat ng mga marino;
- Tukuyin ang isang direktor o naaangkop na miyembro ng senior management sa kumpanya bilang taong may pangkalahatang responsibilidad para sa patakaran;
- Naglalaman ng mga halimbawa ng mga uri ng asal na maaaring uriin bilang panliligalig at pambu-bully (tingnan ang pahina 7 at 8); at
- Naglalaman ng impormasyon sa pakikipag-ugnayan upang pahintulutan ang mga marino na mag-report ng mga insidente.

Maaaring naisin ng kumpanya na talakayin ang patakaran sa mga kinatawan ng empleyado at/o mga organisasyon ng mga marino upang makuha ang kanilang suporta at pangako.

Kapag napagkasunduan, dapat tiyakin ng kumpanya na nalalaman ng lahat ng mga marino at nauugnay na mga tauhan na nakabase sa baybayin ang patakaran at

MGA PANGAKO MULA SA MGA MGA ORGANISASYON NG MGA MARINO

Ang mga organisasyon ng mga marino ay dapat magkaroon ng malinaw na nakasulat na pahayag ng patakaran sa pagtanggap ng panliligalig at pambu-bully. Ito ay dapat na:

- Nagpapaalala sa mga marino na ang barko ay madalas na tahanan ng kanilang mga kapwa tripulante sa loob ng mahabang panahon at samakatuwid ay napakahalaga para sa bawat isa na igtalang ang isa't isa at kilalanin ang iba't ibang istilo ng kultura at pag-uugali, at tanggapin ang pagkakaiba-iba sa barko. Ito ay maaaring mangahulugan ng pag-aaralan na baguhin ang pag-uugali upang maiwasan ang hindi sinasadyang pagkagalit sa isang kasamahang marino;
- Paalalahanan ang mga marino sa kanilang mga responsibilidad sa kapwa miyembro ng tripulante sa mga

nauunawaan ito. Dapat silang bigyan ng mga kopya ng mga dokumentong naglalaman ng patakaran at ang isang katulad na dokumento ay dapat i-display sa noticeboard sa mga barko at sa mga opisina sa baybayin.

Dapat ding suportahan at isulong ng mga organisasyon ng mga marino ang pagsunod sa patakaran ng kumpanya at mga pamamaraan sa loob at sa gayon ay mag-ambag sa pagtanggap ng panliligalig at pambu-bully sa mga barko.

Dapat kabilang sa patakaran ang pahayag may kinalaman sa cyber bullying. Ang isang halimbawa ng angkop na pahayag ay maaaring:

'Ang cyber bullying ay ang paggamit ng mga makabagong teknolohiya ng komunikasyon upang manggulo, magpahiya, mang-uyam, magbanta, o manakot ng isang indibidwal sa pagtatangkang makakuha ng kapangyarihan at kontrol sa kanila. Ang paggamit ng kagamitan sa komunikasyon ng kumpanya para sa mga naturang layunin ay ituturing na isang seryosong paglabag sa tuntunin ng asal ng kumpanya at magdudulot ng aksyong pandisiplina laban sa mga may sala'.

Maaaring isaalang-alang din ng kumpanya ang pagpapatakbo ng mga workshop at/o mga seminar upang matiyak ang maayos na pagpapatupad at pag-unawa sa patakaran.

Ang isang pahayag ng kumpanya sa lahat ng kawani tungkol sa patakaran ng kumpanya, mga pamantayan ng pag-uugali na inaasahan at ang suporta na ibibigay nito ay maaaring makatulong na gawing ganap na malaman ng lahat ng indibidwal ang kanilang mga responsibilidad sa iba.

sitwasyon kung saan napapansin nila ang panliligalig at pambu-bully; at

- Magtakda ng mga paraan na humihikayat sa mga nakasaksi ng panliligalig at pambu-bully na iulat ang mga naturang insidente alinman sa lupon, o sa isang direktor sa pampang o naaangkop na miyembro ng senior management sa pampang na may pangkalahatang responsibilidad para sa patakaran.

Dapat ding gumawa ang mga organisasyon ng mga marino ng impormasyon tungkol sa kung paano haharapin ang mga insidente ng cyber bullying.

PAGKILALA AT PAGRERERPORT NG MGA INSIDENTE NG PANLILIGALIG AT PAMBU-BULLY

PAG-REPORT

Upang matugunan ang panliligalig at pambu-bully, mahalaga na aktibong hikayatin ng kumpanya ang mga marino nito na ipagbigay-alam ang mga insidente nang walang pagkaantala.

Ang pagtugon sa panliligalig at pambu-bully sa mga barko ay humihiling sa mga marino na ireport ang mga insidente, kabilang ang mga taong nakaapekto sa iba.

Ang mga nakakaranas ng panliligalig at pambubully na lulan ng barko ay maaaring magtiis hanggang sa matapos ang paglalayag at hilingin na lumipat sa ibang barko para sa kanilang susunod na paglalayag, sa halip na ireport ito.

MGA PAMAMARAAN NG PAGREREKLAMO

Dapat panatilihin ng mga kumpanya ang patas na pamamaraan para sa agarang paglutas sa mga reklamo mula sa mga marino. Ang mga reklamo ng panliligalig at pambu-bully ay karaniwang matutugunan gamit ang malinaw na hinaing at mga pamamaraan ng pagdidisiplina. Ang mga pamamaraang iyon ay dapat na:

- Nagbibigay ng pagiging kumpidensyal;
- Nagbibigay ng kaligtasan laban sa pambibiktima ng nagrereklamo;
- Nagbibigay ng kaligtasan para sa mga taong nagrereklamo at sa pinaghihinalaang nakagawa ng pagkakasala kasama ng kapwa empleyado o kinatawan ng marinong kanilang napili; at
- Tinitiyak na ang mga partido ng nagrereklamo ay tinatrato nang may pantay na dignidad at patas.

Mahalagang alam ng mga marino na ang mga reklamo ng pambu-bully o panliligalig, o impormasyon mula sa mga kawani na may kaugnayan sa mga naturang reklamo, ay lulutasin nang patas, kumpidensyal, sensitibo at mabilis. Maaaring mag-atubili ang mga marino na magsalita kung sa palagay nila ay:

- Maaaring tratuhin nang walang simpatya; o
- Posibleng agresibong harapin ng taong inirereklamo ang pag-uugali.

PAMAMARAAN NG HINAING SA PANLILIGALIG AT PAMBU-BULLY

Ang mga kumpanya ay dapat magkaroon ng mga pamamaraan upang iulat at pangasiwaan ang mga reklamo ng panliligalig at pambu-bully kung saan ang lahat ng mga marino ay may tiwala. Magiging epektibo lamang ito kung ang mga marino ay handang mamagitan kung kinakailangan upang suportahan ang mga kasamahan na apektado. Maaaring hilingin ng mga kumpanya na panatilihin hiwalay ang pamamaraang ito sa pangkalahatang pamamaraan ng hinaing ng kumpanya. Dapat itong naaayon sa mga pamamaraan ng mga reklamo ng kumpanya.

Ang kumpanya ay dapat magtalaga ng isang tao o mga tao upang kumilos bilang unang point of reference para sa bawat marino na gustong nagrereklamo. Ang taong ito ay maaaring isang miyembro ng crew ng barko, isang empleyado ng kumpanya na nakabase sa pampang, o isang taong itinalaga ng kumpanya na kumilos bilang kinatawan nito.

Kung ang itinalagang tao ay empleyado ng kumpanya, ang taong iyon ay dapat bigyan ng awtoridad na harapin ang reklamo, o piliin na isangguni ito sa mas mataas na antas sa kumpanya. Pati na rin ang pormal na pamamaraan, dapat bigyan ng kumpanya ang biktima ng panliligalig o pambu-bully ng opsyon, ayon sa kanilang pagpapasya, na impormal na lutasin ang kanilang reklamo. Maaaring kasangkot dito ang pagpapaliwanag ng biktima sa mga epekto ng mga aksyon ng pinaghihinalaang may sala sa presensya ng ibang tao mula sa kumpanyang sinanay sa paglutas ng mga reklamo. Ang pinaghihinalaang salarin ay maaaring bigyan ng pagkakataon na humingi ng paumanhin sa kanilang mga aksyon at mangakong hindi na mauulit ang mga ito. Ang isang biktima ay hindi dapat iharap sa isang pinaghihinalaang may sala kung ayaw nila.

Maaaring hilingin ng kumpanya na:

- Isaalang-alang ang paggamit ng isang independiyenteng third party na nakabase sa pampang kung saan maaaring tugunan ng mga dumaranas ng panliligalig o pambu-bully ang kanilang mga reklamo; o
- Ipaalam sa mga marino nito ang mga kumpidensyal na helpline na ibinibigay ng mga organisasyon ng mga marino.

Ang isang sistema kung saan ang mga reklamo ay naririnig ng iba na nakasakay ay maaaring maging epektibo sa mga barkong may malaking bilang ng mga tripulante at opisyal.

Kung saan ang isang barko ay may mas maliit na pamunuan ng tripulante, maaari rin itong maipapayo para sa isang point of contact sa pampang na maging available sa mga tripulante para sa pag-uulat ng mga insidente.

PAGTUGON SA REKLAMO NG PAMBU-BULLY AT/O PANLILIGALIG

Ang mga reklamo ay dapat na imbestigahan kaagad at walang kinikilingan, na kinikilala na ang mga marino ay hindi karaniwang gumagawa ng akusasyon maliban kung sila ay nakakaramdam ng lubhang agrabyado. Ang anumang pagsisiyasat ay dapat makitang walang kinikilingan at independyente.

Ang mga kumpanyang nag-iimbestiga sa mga paghahain ng panliligalig at pambu-bully ay dapat isaalang-alang ang lahat ng mga pangyayari at magsagawa ng layuning pagsisiyasat bago magsagawa ng konklusyon. Ang mga marino ay dapat na makasama o katawanin, at mabigyan ng mga pananggalang laban sa posibilidad na mabiktima para sa paghahain ng mga reklamo. Saklaw ng “pambibiktima” ang anumang masamang aksyon na ginawa ng sinumang tao kaugnay ng paghahain ng reklamo na hindi hayagang nakakainis o malisyoso.

DI PORMAL NA PROSESO

Kung naniniwala ang isang marino na sila ay hina-harass, dapat nilang sabihin sa taong responsable na sa tingin nila ay hindi nararapat ang kanilang pag-uugali at hilingin sa kanila na huminto. Minsan ay hindi alam ng mga tao na ang kanilang pag-uugali ay hindi katanggap-tanggap at nagdudulot ng pagkabalisa. Maaaring piliin ng mga marino na isangguni ang anumang (mga) insidente ng panliligalig nang kumpidensyal sa taong itinalaga bilang unang punto ng sanggunian sa barko o sa pampang. Dapat makinig ang itinalagang tao sa reklamo at magbigay ng suporta at tulong kung ayaw ng biktima na magpasimula ng isang pormal na proseso. Ang di pormal na talakayan ay kadalasang maaaring humantong sa higit na pagkakaunawaan at isang kasunduan para ihinto ang pag-uugali.

PORMAL NA PROSESO

Kung magpapatuloy ang panliligalig at pambu-bully, o ang isang biktima ay hindi kayang o ayaw na harapin ang pinaghihinalaang may sala, kung gayon ang pinaghihinalaang insidente ay dapat iulat sa itinalagang tao na nakasakay ng barko. Ang isang pulong ay dapat isaayos kung saan ang marino ay maaaring samahan ng isa pang marino na kanilang pinili na lulan ng barkong sangkot, kung saan ang biktima ay hihilingin na gumawa ng pormal na reklamo. Kung naisagawa na ang reklamo, ang imbestigasyon ay dapat isagawa alinsunod sa mga pamamaraan ng kumpanya upang matukoy kung dapat isagawa ang aksyon.

Kung ang pagsisiyasat ay nagpapakita na ang isang reklamo ay may mahusay na batayan, maaaring kailanganin na paghiwalayin ang mga sangkot. Kung magagawa, sa mga pagkakataong ito ang lahat ng pagsisikap ay dapat gawin upang ilipat ang sinasabing may sala at hindi ang

apektadong marino, maliban kung ang apektadong marino ay nagpahayag ng pagnanais na lumipat.

Kung napagpasyahan na sundin ang mga paglilitis sa pagdidisiplina ang taong iniimbestigahan ay dapat na kinakatawan ng isang naaangkop na tao.

Maaaring naisin ng mga kumpanya na magtatag ng mga pamamaraan kasama ng (mga) organisasyon ng mga marino.

PAGIGING KUMPIDENSYAL

Ang mga kumpanya ay dapat na:

- Siyasatin ang bawat reklamo sa paraang naaangkop sa mga pangyayari at alinsunod sa patakaran ng kumpanya at mga pamamaraan;
- Siguraduhin na walang marinong nagrereklamo ang makakaranas ng paghihiganti; at
- Isama ang karapatan ng marino na samahan o katawanin sa proseso ng mga reklamo gayundin ang mga pananggalang laban sa posibilidad na mabiktima ang mga marino sa paghahain ng mga reklamo.

Kung posible, ang isang reklamo ng sekswal na panliligalig ay dapat imbestigahan ng isang indibidwal na kapareho ng kasarian ng taong nagsampa ng reklamo.

MGA PAGDINIG

Dapat isaad ng mga pamamaraan na ang mga pagdinig, kabilang ang anumang resulta ng mga pagdinig sa pagdidisiplina ay gaganapin nang may kumpiyansa. Dapat payuhan ng mga kumpanya ang mga kasangkot na partido ng kanilang karapatan na samahan ng isang naaangkop na tao na maaaring, sa isang kumpidensyal na batayan, magbigay sa mga marino ng walang kinikilingan na payo sa kanilang reklamo at kung hindi man ay tulungan sila sa pagsunod sa pamamaraan ng mga reklamo.

Ang mga prinsipyo ng patas na pagtrato ay dapat ilapat sa lahat ng pagdinig sa pagdidisiplina at hinaing. Ang respondente ay dapat may karapatan na sagutin ang anumang reklamo at magbigay ng kanilang bersyon ng mga kaganapan at pangyayari. Ang nagrereklamo at ang respondente ay dapat na tumawag ng mga testigo. Dapat ding panatilihin ng kumpanya ang isang nakasulat na rekord ng mga isinagawang desisyon.

PAGLUTAS NG KASO/AKSYON

Sa pagresolba, kung ang reklamo ay napatunayan, ang kumpanya at organisasyon ng mga marino ay dapat tiyakin na ang nararapat na aksyon ay gagawin patungkol sa paghawak sa may sala ng panliligalig kapag nagsagawa ng paglutas na aksyon at pagbibigay ng kinakailangang suporta sa biktima. Hindi nararapat na tumugon sa pamamagitan lamang ng paglipat ng biktima sa ibang trabaho o barko bilang paraan ng pagresolba sa isang kaso ng panliligalig o pambu-bully.

MGA PAMAMARAAN UPANG TANGGALIN ANG PANLILIGALIG AT PAMBU-BULLY

Maaaring tukuyin ng mga alituntunin sa pagdidisiplina ng kumpanya ang ilang partikular na gawain na maaaring magdulot ng panliligalig at/o pambu-bully kung saan maaaring magsagawa ng aksyong pandisiplina. Kabilang sa mga halimbawa ang:

- Pisikal na asulto kabilang ang sekswal na pag-asulto;
- Pananakot;
- Pamimilit;
- Panghihimasok sa gawain ng ibang mga marino; at
- Pag-uugali batay sa kasarian na nakakaapekto sa dignidad ng kababaihan at kalalakhian sa trabaho na hindi kanais-nais, hindi makatwiran at/o nakakasakit sa makakaranas nito.

Posible na ang sekswal na panliligalig ay maaaring ituring na naganap nang hindi isinasaalang-alang kung ito ay sinadya ng pinaghihinalaang may sala. Ito ay dahil ito ay may kaugnayan sa epekto nito sa indibidwal na sangkot.

Ang mga shipping company at mga organisasyon ng marino ay dapat:

- Suportahan ang karapatan ng lahat na tratuhin nang may dignidad at paggalang sa trabaho;
- Aktibong isulong ang isang kapaligiran sa pagtatrabaho kung saan hindi pinahihintulutan ang panliligalig at pambu-bully; at
- Siguraduhing alam ng lahat ng marino ang kanilang mga responsibilidad.



Dapat malinaw na tukuyin ng kumpanya ang mga pamantayan ng pag-uugali na inaasahan ng mga marino. Dapat malaman ng mga marino kung kanino sila maaaring lumapit kung mayroon silang problemang nauugnay sa trabaho, at dapat sanayin ang mga tagapamahala sa lahat ng aspeto ng mga patakaran ng kumpanya sa sensitibong lugar na ito.

Ang mga handbook ng staff ay isang mahusay na paraan ng pakikipag-usap sa mga marino at maaaring magtuon ng pansin sa patakaran ng kumpanya sa pag-aalis ng panliligalig at pambu-bully, ang suportang magagamit at mga kahihinatnan para sa sinumang marino na itinuturing na lumalabag sa patakaran ng kumpanya.

Sa katulad na paraan, ang mga marino ay dapat na:

- Suportahan ang karapatan ng lahat na tratuhin nang may dignidad at paggalang sa trabaho;
- Aktibong tanggapin ang isang kapaligiran sa pagtatrabaho kung saan hindi pinahihintulutan ang panliligalig at pambu-bully; at
- Igalang ang naaangkop na pamantayan ng pag-uugali;
- Alamin kung kanino sila maaaring lumapit kung mayroon silang problemang nauugnay sa trabaho; at
- Tiyaking alam ng mga kasamahan ang kanilang mga responsibilidad sa ilalim ng patakaran ng kumpanya.

KOMUNIKASYON AT KAMALAYAN

Aalisin lamang ng mga patakaran ang panliligalig at pambu-bully sa mga barko kung sinusupportahan ng positibong aksyon upang maging epektibo ang mga ito. Samakatuwid ang komunikasyon at kamalayan ay mahalaga upang matiyak na ang mga marino ay:

- Nauunawaan ang pangako ng kumpanya na pigilan ang panliligalig at pambu-bully;
- Nauunawaan ang kanilang responsibilidad at tungkulin sa proseso;
- Nalalaman kung paano humingi ng payo at gabay; at
- Marunong gumawa ng reklamo at kumpiyansa mabisang maririnig ang mga ito.

Makakatulong ang mga kumpanya at organisasyon ng mga marino na matiyak na ang kanilang pangako na alisin ang panliligalig at pambu-bully ay mabisang ipinapahayag sa pamamagitan ng halimbawa:

- Mga programa ng kamalayan;
- Mga briefing para sa mga marino;
- Mga poster;
- Mga abiso sa mga notice board ng tauhan;
- Ang seksyon sa handbook ng tauhan;
- Mga gabay ng pangangasiwa;
- Mga gabay ng marino;
- Mga tagapayo na maaaring gumabay sa mga marino sa pamamagitan ng patakaran at mga pamamaraan;
- Mga artikulo sa mga tauhan/mga magasin ng unyon;
- Mga inklusyon sa mga briefing meeting; at
- Mga pagtatalaga ng tungkulin.

Ang lahat ng mga patakaran at pamamaraan ay dapat panatilihin sa ilalim ng pagsusuri upang matiyak na mananatiling epektibo ang mga ito.

MGA AKTIBIDAD SA PAGPAPATAAS NG KAMALAYAN

Maaaring hilingin ng mga kumpanya at organisasyon ng mga marino na:

- Magsaayos para sa mga marino na lumahok sa mga programang pang-edukasyon na nagpapaliwanag sa mga hindi kanais-nais na epekto ng panliligalig at pambu-bully at paglalahad ng patakaran ng kumpanya;
- Gumamit ng mga programa upang itakda ang mechanics ng mga pamamaraan ng kumpanya para sa pag-uulat ng mga insidente;

- Isaalang-alang ang pagbibigay ng literatura, poster, at video upang patibayin at palakasin ang mga patakaran ng kumpanya; o
- Gawing available ang mga programa sa pagsasanay sa lahat ng baguhan at kasalukuyang empleyado.



MGA APENDIKS

APENDIKS 1

HALIMBAWA NG PATAKARAN NG KUMpanyA SA PANLILIGALIG AT PAMBU-BULLY

Ituturing ng kumpanyang x ang lahat ng mga reklamo ng panliligalig at pambu-bully nang seryoso at may lubos na kumpiyansa.

Ang iyong senior officer sa barko at personnel manager sa pampang ay sinanay sa pagharap sa mga reklamo ng panliligalig at pambu-bully. Maaari kang lumapit sa alinman o pareho upang iulat ang anumang insidente na iyong naranasan.

Itinuturing ng kumpanya na isang seryosong isyu ang anumang reklamo ng cyber bullying.

Kung hindi ka komportable na maghain ng reklamo sa iyong sarili, maaari mong hilingin sa isang kaibigan o kasamahan na gawin ito sa ngalan mo. Hindi ka mapaparusahan ng kumpanya para sa paggawa ng reklamo, sa kondisyon na hindi ito nakakainis o ginawa nang masamang layunin.

Tandaan, ang pang-unawa ng biktima sa anumang mga aksyon ang mahalaga. Kung sa palagay MO ay dumanas ka ng panliligalig o pambu-bully, titingnan ng kumpanya ang isyung iniharap.

Pangalan ng Kumpanya:

Mga Contact:

APENDIKS 2

MINUNGKAHING TEKSTO NG LEAFLET PARA SA MGA MARINO

MGA OBLIGASYON AT RESPONSABILIDAD NG MGA MARINO

Walang marino ang dapat na ma-harass o ma-bully sa mga barko. Lahat ng mga marino ay may pananagutan sa pagtiyak na ang kanilang barko ay walang panliligalig at pambu-bully. Sineseryoso ng iyong kumpanya ang panliligalig at pambu-bully.

HINA-HARASS O BINU-BULLY MO BA ANG IBANG MARINO?

Kasama sa panliligalig ang anumang kilos na lumilikha ng mga damdamin ng pagkabalisa, kahihyan, intimidasyon, pananakot, o kabagabagan sa taong nakakaranas nito.

Maaaring kabilang sa pambu-bully ang anumang negatibo o pagalit na pag-uugali na nagdudulot ng takot sa taong nakakaranas nito. Maaaring hindi mo alam ang epekto ng iyong sariling mga aksyon sa ibang mga marino at maaaring kailanganin mong baguhin ang iyong pakikitungo. Kabilang sa mga posibleng halimbawa ang:

- Isinasaalang-alang mo ba na ang iyong paraan ng paggawa ng trabaho ay palaging tama?
- Nagtaas ka ba ng boses sa iba?
- Ikaw ba ay sarkastiko o tumatangkilik sa iba?
- Pinupuna mo ba ang mga indibidwal sa harap ng iba?
- Pinupuna mo ba maliliit na kritikal na pagkakamaling hindi pangkaligtasan at nabigo kang magbigay ng kredito para sa mahusay na trabaho?
- Umiiwas ka ba sa iba o nagkakalat ng tsismis o masasamang usap-usapan?

Kung nag-aalala ka na ang mga aspeto ng iyong pag-uugali ay maaaring ituring na panliligalig o pambu-bully, matutulungan ka ng iyong kumpanya na alisin ang mga aspetong ito. Gayunpaman, dapat kang lumapit sa iyong tagapamahala ng linya at humingi ng tulong –huwag nang maghintay na may reklamo laban sa iyo!

MGA PAGKILALA

Nais ng ICS at ITF na kilalanin ang mga kontribusyon ng mga sumusunod na organisasyon sa paggawa ng gabay na ito:

- European Community Shipowners' Associations (Mga European na Samahan ng Komunidad ng May-ari ng Barko)
- International Transport Workers' Federation (Samahan ng Mga Manggagawangsa Transportasyon)
- International Labour Organization (Organisasyon ng Pandaigdigang Pagtatrabaho)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Kapulungan ng Pagpapadala ng UK)

MGA KARAGDAGANG MAPAGKUKUNAN

Isang kapaki-pakinabang na pakete ng mga materyal na nauugnay sa pagtanggap ng panliligalig at pambu-bully, kabilang ang mga video at workbook, na binuo ng European Community Shipowners' Associations (Mga European na Samahan ng Komunidad ng May-ari ng Barko), the European Transport Workers' Federation (Samahan ng Mga Manggagawangsa Transportasyon) at Videotel.

Ang mga pagkukunan na ito ay makikita sa:

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

Inilathala noong 2016 ng



**International
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

International Chamber of Shipping
(Pandaigdigang Kapulungan ng Mga Bapor)
Walsingham House
35 Seething Lane
London EC3N 4AH

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



**International Transport
Workers' Federation**

International Transport Workers' Federation
**(Samahan ng Pandaigdigang
Manggagawa ng Transportasyon)**
49-60 Borough Road
London SE1 1DR

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