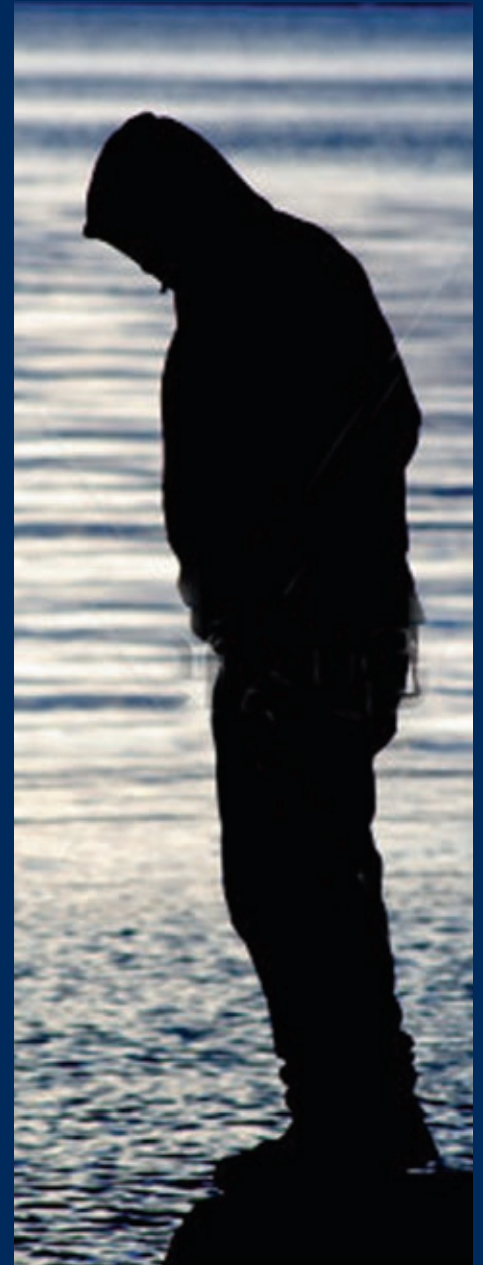


ELIMINERING AF MOBNING OG INTIMIDERING PÅ ARBEJDSPLADSEN

**European Community Shipowners'
Associations**

**European Transport Workers'
Federation**

Lige muligheder og diversitet
i den europæiske shippingindustri



Retningslinjer for
shippingvirksomheder

Indholdsfortegnelse

Página

Erklæring fra Armindo Silva	3
Arbejdsmarkedsparterne	4
Introduktion	5
Vejledningens formål	6
Hvad er chikane?	6
Eksempler på chikane	6
Hvad er mobning?	7
Eksempler på mobning	8
Chikane/mobning via elektronisk kommunikation	9
Firmapolitik om chikane og mobning	9
Tilsagn fra den overordnede ledelse	10
Rederiets procedurer	10
Påvisning af chikane og mobning i praksis	11
Indberetning	11
En særlig klageprocedure	11
Behandling af en klage om mobning og/eller chikane	12
Uformel proces	12
Formel proces	12
Efteruddannelse, kommunikation og bevidstgørelse	13
Fortrolighed	13
Høringer	14
Afhjælpning af problemet /sagsafgørelse	14
Forholdsregler til afskaffelse af chikane og mobning	15
Efteruddannelseskurser	16
Eksempler fra praksis	16
International Cruise Liner Company	16
International Fuel Transportation Company	17
Short Sea Ferry Company	17
Forslag til tekst i pjese for søfarende	18
Weblinks til træningsmaterialer på projektpartneres hjemmesider	19

Erklæring fra Armindo Silva,

Direktør, "Beskæftigelse og sociallovgivning, arbejdsmarkeds dialog", EU-kommissionen



Det er for at afhjælpe den store mangel på europæiske ansøgere til karrierer til søs nødvendigt for shippingindustrien at præsentere sig selv som en attraktiv sektor at arbejde i, hvor alle ansatte behandles med respekt og tilskyndes til at udnytte deres potentiale. Det var på denne baggrund, at arbejdsmarkedsparterne for søtransport – ETF og ECSA – tilbage i 2004 offentliggjorde "Retningslinjer til shippingselskaber om eliminering af chikane og mobning på arbejdspladsen", som var den første tekst, der blev offentliggjort af de europæiske arbejdsmarkedsparter om denne type erhvervsrisiko. De har således banet vejen for mange andre, såsom "Rammeaftale om chikane og vold på arbejdspladsen", der blev underskrevet på et tværfagligt niveau i 2007 og ledsaget af "Retningslinjer om vold begået af tredjepart" på sektorniveau i 2010.

Vi ved, at mobning og chikane på arbejdspladsen kan have alvorlige følger for arbejdstagernes fysiske og emotionelle helbred, såsom nedsat motivation, øget fravær og et fald i produktiviteten. Men de kan også have negative indvirkninger på selskaberne, der resulterer i en forringelse af arbejdsforholdene med store organisationsmæssige, økonomiske og eventuelt juridiske konsekvenser.

Chikane og mobning kan antage en lang række former, der spænder fra simpel verbal aggression, dårlig behandling, cybermobning eller seksuel forskelsbehandling til forskelle former for fysisk aggression, der resulterer i alvorlige skader. Aggression kan antage form af kropssprog, intimidering, foragt eller ringeagt. Mens den fysiske virkning af chikane og mobning er forholdsvis let at identificere på grund af de tydelige ydre tegn, kan man ikke sige det samme om de emotionelle indvirkninger af chikane og mobning, der ofte benægtes eller fordrejes.

Der er en stigende bevidsthed i hele EU om problemet med mobning og chikane på arbejdspladser til søs, der stammer fra arbejdsmarkedsparternes arbejde, og denne udfordring tages stadig mere og mere seriøst i samtlige medlemsstater. Det var derfor vigtigt at opdatere 2004-retningslinjerne fra ETF/ECSA ikke alene med hensyn til deres rolle i analysen, identifikation og forebyggelse af et sådant fænomen, men også i forhold til den konstante undervurdering og rapportering af problemet. Denne opdatering vil ligeledes sikre en stor spredning af retningslinjerne inden for de maritime akademier og shippingselskaberne i hele EU. De opdaterede retningslinjer er endvidere struktureret på en sådan måde, at det bliver lettere for de individuelle skadelidte at finde de informationer, de har brug for til at hjælpe dem med at forvalte deres sager.

Inden for søtransporten kan situationer med chikane og mobning ligge til grund for alvorlige genvordigheder, når vi tænker på livet ombord på et skib og arbejdsmiljøet, isolation, kahytternes størrelse og tætte placering eller nødvendigheden af at forblive på arbejdspladsen, når man har fri, da arbejdspladsen også er sømændenes bopæl, mens de er ombord på skibet. På trods af vedtagelsen af 2004-retningslinjerne har rapporter vist, at mindre end halvdelen af de personer, der havde været udsat for mobning eller chikane, havde følt sig i stand til at klage af frygt for, at det ikke ville blive taget alvorligt.

Selv om samtlige situationer med mobning eller chikane udgør en risikofaktor, der kan indvirke på helbredet og sikkerheden på arbejdspladsen, og altid skal undgås eller forebygges, har langt størstedelen af sømændene eller deres landbaserede administrerende modparter aldrig modtaget kurser om problemerne med mobning, chikane eller forskelsbehandling.

Disse opdaterede retningslinjer og det tilknyttede onlinemateriale samt arbejdsbogen udgør som følge heraf en yderst velkommen og betimelig ressource for den europæiske shippingindustri, der vil bidrage til at mainstreame en kultur med forebyggelse af risici ombord på skibe og i shippingindustrien såvel som øget bevidsthed blandt sømændene om fænomenet med chikane og mobning. De vil også være en hjælp til de skadelidte til bedre at håndtere deres eventuelle sager. De er udarbejdet af arbejdsmarkedsparterne under ledelse af Udvalget for Den Sociale Dialog inden for Søtransport og med økonomisk støtte fra EU-Kommissionen. Disse retningslinjer og det ledsagende støttemateriale (video og manual) vil bidrage til spredning, ligesom oversættelserne af retningslinjerne til sprogene i samtlige søfarende stater i Unionen samt til flere ekstra sprog, der er udvalgt af arbejdsmarkedsparterne.

Bruxelles, December 2013

Arbejdsmarkedsparterne



Det Europæiske Fællesskabs Rederisammenslutning

(ECSA), grundlagt i 1965 under navnet "Comité des Associations d'Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)", er den faglige sammenslutning, der repræsenterer de nationale rederiforeninger i EU og Norge (tæt på 99 % af EØS-flåden eller omkring 20 % af verdensflåden). Vores mål er at fremme den europæiske shippings interesser, således at industrien bedst kan tjene europæisk og international handel i et konkurrencedygtigt frit virksomhedsmiljø til gavn for afskibere og forbrugere og bidrage til at formulere en EU-politik for kritiske søtransportrelaterede anliggender.



Det Europæiske Transportarbejderforbund

(ETF) repræsenterer mere end 2,5 millioner transportarbejdere fra 243 transportfagforeninger og 41 europæiske lande i de følgende sektorer: jernbane, vejtransport og logistik, søtransport, indre vandveje, civil luftfart, havne & dokker, turisme og fiskeri. Dets primære aktivitet er at repræsentere og forsvare transportarbejderes interesser i Europa. Forbundet formulerer og koordinerer fagforeningers transport- og socialpolitik, organiserer aftalte, industrielle aktiviteter, indgår i uddannelse og træning og udfører innovativ forskning i flere forskellige emner lige fra arbejdstageres sundhed og sikkerhed til studier om beskæftigelsesvirkninger.

Introduktion

Alle ansatte har ret til at arbejde uden at skulle lide under chikane og mobning på arbejdspladsen. Desværre er der mange arbejdstagere, der ikke oplever denne basale frihed. Det er alle arbejdsgiveres ansvar at sikre, at enhver form for chikane og mobning af ansatte fjernes fra arbejdspladsen. Derudover har arbejdstagerne og fagforeningerne et ansvar for, at chikane og mobning ikke finder sted.

European Community Shipowners' Association (ECSA) og European Transport Workers' federation (ETF), som repræsenterer fagforeningerne, er af den holdning, at chikane og mobning er uacceptabelt og er derfor gået sammen om at udarbejde denne vejledning til rederier og andre inden for søfartsbranchen om, hvordan de kan medvirke til at få afskaffet chikane og mobning.

Chikane og mobning er eksempler på adfærd, som er uønsket og forårsager skadelige virkninger. Der kan være tale om stress, manglende motivation, ineffektivitet, forsømmelser, opsigelser og store omkostninger. Begrebet chikane omfatter enhver upassende og uhensigtsmæssig adfærd, som - hvad enten, den er bevidst eller ej - skaber følelse af usikkerhed, ydmygelse, forlegenhed eller ubehag for den, det går ud over. Mobning er en særlig form for chikane, der indebærer fjendtlig eller hævngherrig adfærd med det mulige resultat, at "offeret" føler sig truet eller skræmt.

Selvom det i få tilfælde er en bevidst handling fra dem, der chikanerer og mobber, begås der også handlinger, der kan betegnes som chikane og /eller mobning, og som uforvarende forekommer på baggrund af en forældet ledelsesstil og ikke en eventuel bevidst, ondsindet hensigt. Derfor vil indførelse og stimulering af en ledelsesstil, der ikke kendetegnes ved en aggressiv og skræmmende adfærd, være et vigtigt bidrag til udryddelsen af chikane og mobning på arbejdspladsen.

Der er imidlertid også væsentlige juridiske og økonomiske grunde til at fjerne chikane og mobning fra arbejdspladserne. Der har været tilfælde hvor ansatte, der har været udsat for mobning, med succes har indgivet klager om diskriminering, med deraf følgende høje omkostninger for arbejdsgiverne. Men også selvom man ser bort fra de juridiske aspekter, er det god skik fra arbejdsgiverens side at fremme et chikane- og mobningsfrit arbejdsmiljø. Ansatte, der udsættes for chikane og mobning, kan føle sig demotiverede, er mere tilbøjelige til at lide af stress med fravær til følge. De er også mere tilbøjelige til at ville sige op, hvilket medfører øgede rekrutteringsomkostninger for virksomheden.

Vejledningens formål

De indeholdte retningslinjer har til formål at hjælpe virksomhederne med dels at få indkredset tilfælde af chikane og mobning ved at bringe de enkelte tilfælde for dagens lys via effektive klageprocedurer og dels at få afskaffet chikane og mobning på en måde, så fordelene ved chikane- og mobningsfrie arbejdspladser bliver tydelige for alle parter. Retningslinjerne er relevante for arbejdspladser ombord på skibe såvel som på land.

Rederiet bør engagere medarbejderstaben og /eller fagforeningerne i at få gennemført retningslinjerne. I relevant omfang og under hensyntagen til de nationale retssystemer bør firmapolitikken omkring chikane og mobning indføres i de kollektive aftaler.

HVAD ER CHIKANE?

I henhold til EU-direktivet om "generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv" skal chikane betragtes som forskelsbehandling bestående i, at en uønsket optræden finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtlig, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima ¹.

Eksempler på chikane

- fremvisning eller omdeling af anstødeligt eller vulgært / sjofelt materiale
- insinuering, latterliggørelse/hån, sjofle eller kønsdiskriminerende / racistiske / menneskehadske vittigheder eller bemærkninger
- uforskammet omtale eller latterliggørelse /hån af personer med handicap
- kommentarer om en persons fysiske fremtoning eller karakter, der kan gøre ham /hende forlegen eller såret
- uønsket opmærksomhed som f.eks. udspionering, forfølgelse, bestormning, overdrevent familiær opførsel eller uønsket verbal eller fysisk kontaktsøgning
- uønskede, seksuelt insinuerende, fjendtlige eller personligt påtrængende telefonopkald, sms-beskeder, e-mails, beskeder på sociale medier, faxer eller breve
- uberettiget, påtrængende eller vedvarende udspørgning om en persons alder, ægteskabelige status, privatliv, seksuelle interesser /orientering eller lignende spørgsmål om en persons racemæssige eller etniske oprindelse, herunder kultur eller religion
- uønskede seksuelle tilnærmelser eller gentagne anmodninger om stævnemøder, eller trusler

¹ Rådets Direktiv 2000/78/EF af 27. november, 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

- antydninger af, at seksuelle ydelser kan fremme en persons karriere, eller at mangel på samme vil kunne skade karrieren
- sjofel, uforskammet gestikuleren, berøring, gramseri, klap eller anden unødvendig kropskontakt såsom det at gnide sig op af andre
- spredning af ondsindede rygter eller fornærmelse af en person (især på grundlag af de beskyttede egenskaber alder, race, kønsskifte, ægteskab, parforhold mellem to af samme køn, graviditet eller moderskab, køn, handicap, seksuel orientering og religion eller overbevisning)

En person kan også blive chikaneret på jobbet, hvis andre opfatter ham/hende som "en, der ikke passer ind". Dette problem opstår med større sandsynlighed, jo mere "homogen" arbejdspladsen er. Der er risiko for at sådanne chikaneofre bliver sky og at ethvert forsøg på at integrere sig på arbejdspladsen afvises.

HVAD ER MOBNING?

Mobning er en form for chikane, der f.eks. kan bestå i en truende eller ubehagelig adfærd. Resultatet er et arbejdsmiljø, hvor en eller flere personer risikerer at opleve ængstelse eller ubehag på grund af en eller flere personers negative eller fjendtlige adfærd.

Mobning indebærer ofte magt- eller stillingsmisbrug og er ofte vedvarende og uforudsigelig. Den kan være hævngherrig, grusom eller ondskabsfuld. Mobning kan imidlertid også forekomme, hvis en person er uopmærksom på, hvordan hans/hendes adfærd påvirker andre, eller ubevidst kommer til at mobbe.

Eksempler på mobning

- verbale eller fysiske trusler eller skældsord såsom at råbe eller bande ad medarbejdere eller kolleger, enten offentligt eller privat, herunder at fremsætte nedsættende eller klicheagtige udtalelser eller bemærkninger
- personlig fornærmelse
- bagtalelse eller latterliggørelse af en person eller af hans/hendes evner, såvel privat som i andres påhør
- udbredelse af onskabsfulde rygter om en person
- udbrud i pludseligt raseri eller tab af besindelsen over for en eller flere personer, ofte af ubetydelige grunde
- opsyn /kontrol af unødvendig og overdreven eller streng art, overvågning af alt, hvad en person foretager sig eller overdreven kritik af selv mindre fejl begået af ham /hende
- vedvarende eller uberettiget kritik
- fremsættelse af urimelige krav over for medarbejdere eller kolleger
- udstikning (evt. uddelegering) af "tjenestepigeagtige" eller nedværdigende opgaver, som ikke svarer til jobprofilen, eller fjernelse en persons ansvarsområder
- (evt. degradering) uden berettiget grund
- tilsidesættelse eller udelukkelse af en person fra f.eks. sociale sammenkomster, teammøder, diskussioner eller fælles beslutningstagning og planlægning
- trusler eller upassende kommentarer om karriereudsigter, jobsikkerhed eller effektivitets-evalueringsrapporter
- spredning af ondsindede rygter eller fornærmelse af en person (især på grundlag af de beskyttede egenskaber alder, race, ægteskab, parforhold mellem to af samme køn, graviditet eller moderskab, køn, handicap, seksuel orientering, religion eller overbevisning og kønsskifte)

Følgende forhold bruges undertiden til at undskylde, definere eller beskrive adfærd eller situationer mellem kolleger på en arbejdsplads, hvor der kan være tale om "skjult" mobning .

- en streng eller hård ledelsesstil
- et arbejdsforhold kendetegnet ved "dårlig indbyrdes kemi"
- beskrivelse af en person som "overfølsom" eller "ude af stand til at tage en spøg"
- beskyldning af en person for at have et "holdningsproblem"
- en leder, der "har det skidt med tåber"
- mangel på støtte til en medarbejder, der har begået en mindre fejl på jobbet

Chikane/mobning via elektronisk kommunikation

Den voksende adgang til elektroniske kommunikationsmidler har skabt et potentielt kraftigt værktøj til mobning eller chikane. Dette er blevet kendt som "cybermobning og –chikane". Provokerende og uønskede bemærkninger, tegninger eller trusselsbetonede, fornærmende e-mails, posteringer på sociale medier og sms-beskeder er former for cybermobning. Virksomheder må derfor sørge for at indbefatte en erklæring om cybermobning i de relevante politikker og procedurer. Et eksempel på en egnet erklæring kunne være:

"Cybermobning og –chikane er anvendelsen af moderne kommunikationsteknologi til at intimidere, ydmyge, true eller skræmme personer i forsøg på at vinde magt og kontrol over dem. Brug af rederiets kommunikationsudstyr til sådanne formål vil blive behandlet som et alvorligt brud på virksomhedens adfærdskodeks og resultere i disciplinære forholdsregler over for de(n) ansvarlige".

Hvis en medarbejder klager over at have været udsat for en af ovennævnte handlinger eller nogen anden handling, som falder inden for definitionen af chikane og/eller mobning, er det vigtigt, at arbejdsgiveren tager klagen alvorligt og undersøger forholdene.

Firmapolitik om chikane og mobning

Rederiet bør udarbejde en klar, skriftlig erklæring om sit engagement, hvoraf det tydeligt fremgår, at chikane og mobning ikke accepteres, og at formålet med denne firmapolitik er at få den slags adfærd afskaffet fra arbejdspladsen. Erklæringen bør indeholde de flest mulige eksempler på adfærdstyper, som vil blive regnet for chikane og /eller mobning. Det bør også præciseres, hvem ansatte kan indberette eventuelle tilfælde til.

Rederiet bør drøfte chikane- og mobningspolitikken med personalerepræsentanten og / eller sømændenes fagforbund og opnå deres støtte til erklæringen og tilsagn om at ville efterleve den.

Når politikken er vedtaget, bør rederiet sikre, at alt sø- og landpersonale gøres bekendt med den og forstår den. En kopi af erklæringsdokumentet bør omdeles til alle ansatte og derudover ophænges, så det tydeligt ses på opslagstavler såvel på skibe som i afdelinger på land.

Desuden bør rederiet overveje at afholde arbejds møder og /eller seminarer for at sikre, at politikken gennemføres og accepteres gnidningsløst.

Tilsagn fra den overordnede ledelse

Erklæringsdokumentet, i hvilket politikken defineres, bør indeholde et budskab fra rederiets øverste ansvarshavende. Teksten bør give udtryk for rederiets engagement i at få afskaffet chikane og mobning fra arbejdspladsen og målet om et arbejdsmiljø med respekt for alle ansattes værdighed og velvære. Derudover bør rederiet udnævne en leder eller et egnet direktionsmedlem som overordnet ansvarlig for chikane- og mobningspolitikken. Rederier må vise et godt eksempel. Arbejdsgiveres og overordnede ledes adfærd er lige så vigtig som nogen officiel politik. En "stærk" ledelse kan desværre sommetider udarte til en tyranniserende adfærd. En kultur, hvor de ansatte bliver hørt og problemer drøftet, vil med mindre sandsynlighed anspore til mobning og chikane end en kultur præget af en autoritær ledelsesstil.

Rederiets procedurer

Rederier bør opretholde retfærdige procedurer til omgående behandling af klager fra ansatte. Klager over mobning og chikane kan sædvanligvis behandles gennem klare anke- og disciplinærprocedurer. Sådanne procedurer bør indeholde bestemmelser om fortrolighed, om sikring mod, at klageren gøres til offer, og om, at såvel klageren som den/de, der klages over, ledsages af en kollega eller tillidsmand efter eget valg. Rederiet bør sikre, at klagens parter behandles med samme værdighed og retfærdighed.

En erklæring fra rederiet om virksomhedens politik, de forventede adfærdsnormer og den støtte, som personalet kan forvente, kan gøre det lettere for alle hver især at blive fuldt bevidste om deres ansvar over for andre.

Det er vigtigt at lade medarbejderne vide, at klager over mobning eller chikane, såvel som oplysninger fra personalet vedrørende sådanne klager, vil blive behandlet retfærdigt, fortroligt og følsomt. Medarbejdere vil tøve med at stå frem, hvis de fornemmer, at de måske vil blive behandlet uforstående eller risikerer en aggressiv konfrontation med den person, hvis adfærd de klager over.

Påvisning af chikane og mobning i praksis

Indberetning

For at kunne takle problemer forårsaget af chikane og mobning er det vigtigt, at rederiet aktivt ansporer sine medarbejdere til at indberette alle tilfælde af sådan adfærd til en overordnet.

Efter, hvad forfatterne af denne vejledning har kunnet konstatere, er et af de alvorligste problemer i dag, at en betydelig procentdel af tilfældene ikke indberettes til rederiets ledelse. Ifølge en -rapport med titlen *Bullying, Discrimination & Harassment* ("mobning, forskelsbehandling og chikane") fra 2010, baseret på en undersøgelse udført af Nautilus International, påstod 43% af de adspurgte at have været udsat for mobning, forskelsbehandling eller chikane på arbejdspladsen, men under halvdelen (43%) af disse havde klaget til deres arbejdsgiver. Rapporten fra 2010 var en opdatering af en tidligere undersøgelse foretaget af forbundet, hvoraf det fremgik, at 76% af dets kvindelige medlemmer havde været udsat for sexchikane på arbejdet, men at kun 23% havde klaget til deres arbejdsgiver. Selv om det ser ud til at være gået fremad med indberetningen siden den første undersøgelse, er mængden af uindberettede sager fortsat bekymrende.

Kvindelige søfarende udskyder i mange tilfælde en klage over chikane/mobning til rejsen er afsluttet og anmoder så om at blive overført til et andet skib på den følgende rejse i stedet for at indberette sagen. Dette skaber logistiske problemer for rederiet, der herved ikke får mulighed for at skride effektivt ind.

En særlig klageprocedure

Det er også yderst vigtigt, at rederiet har en fast procedure, som alle ansatte har tillid til, hvad angår indberetning og håndtering af klager over chikane og mobning. Det anbefales at holde denne procedure adskilt fra rederiets generelle klageprocedure, men i overensstemmelse med den, der er afstukket i henhold til bestemmelse 5.1.5 i Konventionen om søfarendes arbejdsforhold (Maritime Labour Convention) og Afsnit 5 i aftalen indgået mellem ECSA og ETF om samme Konvention, der findes som bilag til Rådets direktiv 2009/13/EF.

Rederiet bør udnævne en kontaktperson for enhver ansat, der måtte ønske at indgive klage. Når det gælder klager fra søpersonale kan kontaktpersonen være et andet medlem af besætningen på skibet, hvor klageindgiveren har hyre, en af rederiets ansatte på land eller en person fra et uafhængigt organ udpeget til formålet.

Hvis den udnævnte kontaktperson er en ansat i rederiet, bør denne have beføjelse til selv at håndtere klagen eller til at vælge at henvise den til højere ledelsesniveau i virksomheden.

Ud over den formelle procedure bør rederiet sørge for, at ofre for chikane eller mobning har mulighed for efter eget ønske at få deres klage behandlet uformelt. Der kan f.eks. være tale om, at den berørte forklarer, hvilke følgevirkninger de krænkende handlinger har haft, for en af rederiets øvrige ansatte med særlig uddannelse i klagebehandling. Den påstået skyldige kunne så få en chance for at beklage sine handlinger og påtage sig at korrigere sin adfærd. Under ingen omstændigheder må et offer mod sit eget ønske blive tvunget til at stå ansigt til ansigt med en påstået skyldig,

Endvidere bør rederiet overveje at gøre brug af en uvildig tredjepart på land, til hvem chikane- eller mobningsramte vil kunne indgive klage. Rederiet bør så sikre sine ansatte adgang til en fortrolig "hotline" bemandet af tredjeparten.

Uanset, hvilken procedure der vælges, er det afgørende, at den nyder alle ansattes tillid. En system, hvor klager behandles af kolleger på samme skib, kan muligvis fungere på fartøjer med stor besætning, især hvis der er tilstrækkelig mange overordnede officerer ombord til, at sikre et vist "gruppepres" fra den side. Dette skulle normalt kunne sikre, at uacceptabel adfærd ikke tolereres.

Men selv når der er fastlagt en procedure til brug ombord, er det vigtigt, at ledelsen på land gøres opmærksom på alle klage tilfælde. Det tilrådes at sikre besætningsmedlemmer adgang til at indgive klage til en kontaktperson på land.

Behandling af en klage om mobning og/eller chikane

Det er vigtigt, at klager efterforskes omgående og objektivt. Ansatte fremsætter normalt ikke alvorlige beskyldninger, medmindre de føler sig alvorligt forulempede. Enhver efterforskning må betragtes som værende objektiv og uafhængig.

Arbejdsgivere, som efterforsker påstande om mobning og chikane, bør, inden de træffer en beslutning, overveje alle omstændigheder og især klagerens opfattelse, da mobning og chikane ofte opleves forskelligt fra person til person.

Uformel proces

I nogle tilfælde kan det måske lade sig gøre at korrigere forholdene uformelt, f.eks. gennem mægling. Sommetider er folk ikke bevidste om, at deres adfærd er uvelkommen og forvolder lidelse. En uformel drøftelse kan føre til større forståelse og en aftale om, at den påklagede adfærd vil ophøre.

Formel proces

Hvis problemet ikke løses på uformelt niveau, eller hvis klageren føler, at mobningen eller chikane er af alvorlig art, kan det være nødvendigt at indlede en klageprocedure. Arbejdsgiveren kan beslutte, at sagen skal behandles formelt, og som i andre disciplinære spørgsmål er det vigtigt at følge en retfærdig procedure. I tilfælde af en klage over mobning eller chikane må der herske retfærdighed over for både klageren og den anklagede. For at råde over adgang til udførlig vejledning om behandling af formelle klager over mobning og chikane må rederiet i samarbejde med de søfarendes faglige organisation fastlægge procedurerne i overensstemmelse med kravene i bestemmelse 5.1.5 i Konventionen om søfarendes arbejdsforhold (Maritime Labour Convention, 2006),

Efteruddannelse, kommunikation og bevidstgørelse

En skriftlig politik vil kun udrydde mobning og chikane på arbejdspladsen, hvis den understøttes af positiv handling, der omsætter den til praksis. Det er derfor vigtigt, at der afholdes regelmæssige møder med kommunikation, efteruddannelse og bevidstgørelse for at sikre, at alle ansatte:

- forstår virksomhedens forpligtelse til at forebygge chikane og mobning
- forstår deres ansvar og rolle i processen
- ved, hvordan de søger råd og vejledning
- ved, hvordan de indgiver en klage og har tillid til, at de virkelig bliver hørt

Rederiet bør sørge for, at dets engagement i at udrydde chikane og mobning kommunikeres effektivt ud gennem f.eks.:

- kurser og forløb til bevidstgørelse af personale på alle niveauer
- briefinger af medarbejdere og fagforeningsrepræsentanter
- postere
- opslag på personaleopslagstavler
- et særligt afsnit i personalehåndbogen
- vejledninger for ledelsen
- vejledninger for ansatte
- rådgivere, der kan vejlede medarbejderne i virksomhedens politik og procedurer
- artikler i personaletidsskrifter
- inddragelse i briefingmøder
- andre incitamentter fra første færd

Alle politikker og procedurer bør løbende revideres for at sikre, at de forbliver effektive.

Fortrolighed

Rederiet må sikre alle søfarende, at de ikke ringerestilles, gøres til ofre eller forskelsbehandles, fordi de indgiver klage over chikane eller mobning. Rederiet bør nøje gennemgå enhver klagesag, og ingen søfarende, der indgiver klage, må udsættes for repressalier. Desuden bør rederiet beskytte enhver klageindgivers jobstatus både under og efter behandlingsforløbet. Kun i tilfælde af, at en klage viser sig at være af fortrædelig eller ondsindet art, kan det være relevant at indlede en påtalesag over for klageindgiveren.

Sexchikane er en af de mest almindelige former for chikane. Det er i rederiets interesse, at en egnet person udpeges til at varetage klagebehandlingen, så denne imødekommer offerets behov. En klage over sexchikane bør om muligt efterforskes af en person af samme køn som klageren.

Høringer

Procedurene bør sikre, at der holdes fortrolige høringer, herunder eventuelle opfølgende høringer af disciplinær art. Rederiet bør orientere de involverede parter om deres ret til at lade sig ledsage af en ven, en overordnet repræsentant for deres fagforening eller en ombordværende person, som på et fortroligt og uvildigt grundlag kan rådgive de berørte vedrørende klagen og på anden vis yde dem støtte til at følge klageproceduren.

Ligesom ved alle høringer af klagesager eller af disciplinær art bør man også her følge naturlige retfærdighedsprincipper. Den, der klages over, bør have ret til at besvare enhver klage og give udtryk for sin oplevelse af det skete. Både klageindgiveren og den påstået skyldige bør have mulighed for at indkalde vidner. Ligeledes bør rederiet føre skriftligt referat af de truffne afgørelser.

Afhjælpning af problemet /sagsafgørelse

Når der skal træffes afhjælpende foranstaltninger, bør rederiet fokusere på den, der har gjort sig skyld i chikane, og ikke på chikaneofret. Flytning af den berørte person til et andet job eller arbejdssted betragtes ikke som en acceptabel løsning på problemet.

Forholdsregler til afskaffelse af chikane og mobning

Ifølge mange firmaers disciplinkodeks betragtes visse handlinger, som kan udgøre chikane og /eller mobning, som en forseelse, der berettiger til påtaleforanstaltninger over for den skyldige. Eksempler herpå er:

- fysisk overgreb
- truende /skræmmende adfærd
- tvang
- generende indblanding i andres arbejde
- seksuelle handlinger
- seksuelt betonet adfærd, som krænker mandlige eller kvindelige ansattes værdighed på arbejdet og er uønsket, urimelig og fornærmelig over for den berørte

Via retspraksis er det fastslået, at det i tilfælde af seksuelt baseret chikane ikke kræves overvejet, hvorvidt denne ville være blevet påført en person af modsat køn som den berørte. Dette skyldes, at sexchikane er en handling baseret på chikaneofrets køn og at den derfor, for så vidt at hun/han har lidt skade, altid betragtes som sexchikane.

Mange handlinger og tilsidesættelser, som udgør chikane eller mobning, falder normalt ikke ind under nogen af forseelseskategorierne i erhvervslivets disciplinærprocedurer. I nogle tilfælde kan den skyldige endda være uforvarende om følgerikningerne af hans /hendes handlinger. I så fald skyldes dette snarere en dårlig eller forældet ledelsesstil end egentlig ondsindethed. Dette er dog ingen undskyldning, og der kan stadig være tale om mobning eller chikane.

Rederiet bør have en politik, der støtter alle ansattes ret til at blive behandlet med værdighed og respekt på deres arbejde. Politikken bør aktivt fremme et arbejdsmiljø, i hvilket man ikke tolererer mobning eller chikane, og klart fastlægge de adfærdsnormer, som forventes af ansatte og ledere. Personalet bør vide, hvem de kan henvende sig til, hvis de har et arbejdsrelateret problem. Lederne bør efteruddannes i alle aspekter af rederiets politik på dette følsomme område. For, at politikken skal kunne fungere effektivt, bør den kommunikeres ud og gennemføres på en måde, så alle ansatte er bevidste om deres ansvar over for andre medarbejdere ifølge rederiets adfærdskodeks.

Rederiet bør sikre, at lederne har de nødvendige færdigheder til at vise et godt eksempel. Lederne bør med overbevisning udvise en adfærd, der understøtter politikken og fremmer en positiv opførsel.

En personalehåndbog er et godt middel til kommunikation med de ansatte. Bogen kan indeholde en præcis beskrivelse af rederiets holdning til mobning og chikane, den tilbudte støtte til ansatte samt konsekvenserne, hvis en medarbejder findes at have forbrudt sig mod rederiets politik.

Efteruddannelseskurser

Rederiet bør sørge for, at dets ansatte til søs deltager i efteruddannelseskurser, hvor der gøres klart opmærksom, dels på de uønskede virkninger af chikane og mobning, dels på rederiets politik på området. På kurserne bør man også forklare virkemåden af den interne klageprocedure. Det bør ligeledes overvejes at udarbejde læsestof, plakater og videoer, der understøtter rederiets chikane- og mobningspolitik. Sådanne kurser bør være tilgængelige for alt nyt og eksisterende personale.

ECSA og ETF har fået udarbejdet en internetvideo med titlen Say No To Bullying, Say No To Harassment / Show Harassment and Bullying the red Card ("sig nej til chikane, sig nej til mobning" / "giv chikane og mobning det røde kort") beregnet for ledelser såvel til søs som på land. På indersiden af omslagets bagside findes nærmere oplysninger om, hvordan man får adgang til dette materiale.

Derudover kan firmaer - alt efter deres interne forhold - f.eks. træffe følgende forholdsregler:

- udnævne en egnet og tilstrækkelig kvalificeret "anti-chikane/mobning-rådgiver" eller "ansvarshavende for etiske spørgsmål" ombord på hvert skib og/eller i afdelinger på land
- nedsætte styregrupper ombord og/eller på land
- udpege en ansat som "ansvarlig for efterforskning af chikanesager"
- sikre, at man på hvert skib vedtager en erklæring om, at chikane og mobning ikke tolereres ombord
- nedsætte et revisionsudvalg med repræsentanter for både ledelsen og de søfarende/ deres fagforeninger, med den opgave at overvåge firmapolitikens effektivitet.

Eksempler fra praksis

International Cruise Liner Company

Rederiet har i mange år haft en adfærdskodeks, i hvilken der udspecificeres en række uacceptable former for adfærd i samspillet med kolleger og kunder. Truende, skræmmende, chikanerende, afpressende eller påtrængende adfærd tolereres under ingen omstændigheder og vil blive behandlet som brud på denne adfærdskodeks. Enhver anden adfærdsproblematik, som er af diskriminerende eller fornærmende art, eller som kan medføre, at en anden person gøres til offer, betragtes ligeledes som uacceptabel. Ethvert brud på kodeksen efterforskes og behandles overensstemmende med denne. Om fornødent træffes disciplinære forholdsregler, som i yderste konsekvens kan omfatte afskedigelse. Alle ansatte sikres adgang til adfærdskodeksen, som er tilgængelig internt på rederiets intranet. Der er for nylig blevet iværksat en ny rammeplan for ledelsesudvikling, og der afvikles for tiden genopfriskningskurser for at sikre, at søfartsledernes viden er opdateret og indbefatter rederiets værdier.

Rederiet har også en 'Compliance Hotline', hvor ansatte anonymt kan indberette forseelser. Der gøres bredt opmærksom på hotlinen, der kan bruges til rapportering af ethvert problem vedrørende mobning og chikane på arbejdspladsen. Sagen behandles derefter i henhold til adfærdskodeksen, når det er nødvendigt.

International Fuel Transportation Company

Dette rederi har udarbejdet en adfærdskodeks, i hvilket man har afstukket de grundregler, som alle ansatte skal følge. Manglende overholdelse betragtes som forseelse, der kan medføre disciplinære sanktioner og endda afskedigelse. Kodeksen indeholder et personligt budskab med koncerndirektørens bekræftelse af sit engagement i politikken. Det forklares, hvordan rederiets kerneværdier bør tjene som adfærdsvejledning og som hjælp til medarbejdernes beslutningstagning. Der vejledes i at skabe en respektbetonet og chikanefri arbejdsplads, bl.a. ved hjælp af en omfattende liste med grundregler, som medarbejderne skal forholde sig til og overveje, om dele af deres adfærd udgør chikane. Personalet har adgang til rederiets politikker via nyttige links til HR-afdelingens hjemmeside. Her tilbydes også fortrolig kontakt til enhver ansat, som udsættes for chikane eller har været vidne til nogen form for krænkelse eller mobning på arbejdspladsen. Rederiet praktiserer nultolerance over for repressalier, idet man erkender den nære sammenhæng med troen på, at det rette er at give sig til kende. Enhver form for hævnaktion betragtes som en forseelse, der, hvis denne underbygges, kan medføre disciplinære sanktioner.

Rederiet erkender desuden, at ledere og tilsynsførende har et særligt ansvar. Som følge heraf afholdes seminarer og workshops med henblik på at højne ledelseskvalifikationerne og derved bidrage til en konsekvent overholdelse af kodeksen på alle niveauer i organisationen.

Short Sea Ferry Company

Dette rederi har et sæt kerneværdier til understøtning af den adfærd, der forventes af dets ansatte. Rederiets politikker og procedurer sikrer, at man straks og objektivt efterforsker enhver klage angående mobning og chikane. Politikken giver klare retningslinjer for klagepunkter og disciplinære procedurer, der sikrer fortrolighed og beskytter klageren mod at blive gjort til offer. Med henblik på at opnå en retfærdig og uvildig proces er enhver medarbejder sikret ret til kollegarepræsentation eller -støtte på hvert stadium af procedurerne. I politikken understreges det tillige, at en tidlig afhjælpning af en eventuel klagesag tjener både rederiet og de ansatte bedst. Som led i processen slås der til lyd for brug af mægling som middel til en tidlig løsning af eventuelle konflikter på arbejdspladsen.

Som supplement til kerneværdierne holder rederiet jævnligt seminarer og kurser i land for alle ansatte. Her formidles virksomhedens ligestillingspolitik, og det forklares, at man ved at efterleve politikken kan forebygge mobning og chikane på arbejdspladsen.

Forslag til tekst i pjese for søfarende

Rettigheder og pligter for søfarende

Ingen ansat må udsættes for chikane eller mobning på deres arbejdsplads. Det er alle ansattes pligt at sikre at deres arbejdsplads er chikane- og mobningsfri, og dit firma tager dette meget alvorligt.

Chikanerer eller mobber du andre ansatte?

Udtrykket "chikane" dækker enhver handling, som skaber følelse af ubehag, ydmygelse, forlegenhed, trussel eller gene for den, det går ud over.

Ved "mobning" forstås enhver negativ eller fjendtlig adfærd, som får den, det går ud over, til at føle ængstelse eller at føle sig truet.

Du er måske ikke selv klar over, hvordan dine handlinger påvirker andre ansatte. f.eks.:

- er din måde at løse en opgave på altid den rigtige?
- hæver du stemmen over for andre ansatte?
- er du sarkastisk eller nedladende over for andre ansatte?
- kritiserer du enkeltpersoner over for andre?
- kritiserer du mindre fejl og glemmer du at rose, når der udføres et godt stykke arbejde?
- undgår du andre ansatte eller spreder du rygter eller ondsindet sladder?

Hvis du er usikker på, om nogle sider af din adfærd kan betragtes som chikane eller mobning, vil dit firma kunne hjælpe dig med at klarlægge dette. Du bør dog under alle omstændigheder søge hjælp hos din nærmeste overordnede. Vent ikke til der måske bliver klaget over dig!

Har du været udsat for chikane eller mobning på arbejdspladsen?

Alle klager over chikane og mobning vil blive taget alvorligt og behandlet fortroligt af rederiet.

Personalechefen på land og nærmeste overordnede ombord er begge uddannet i at behandle klager over chikane og mobning. Du kan henvende dig til den ene eller til dem begge, hvis du ønsker at indberette tilfælde af chikane eller mobning, som er gået ud over dig.

Hvis du ikke har det godt med selv at indgive en klage, kan du bede en ven eller en kollega om at gøre det på dine vegne.

Så længe klagen er begrundet og ikke skyldes ond vilje, vil rederiet ikke lade det gå ud over dig, at du har indgivet en klage.

Husk, at det er den berørte persons opfattelse af situationen, der gælder. Hvis DU føler dig chikaneret eller mobbet, vil rederiet skride ind.

Firmanavn:

Kontaktperson om bord:

Kontaktperson på land:

Weblinks til træningsmaterialer på projektpartneres hjemmesider

■ ETF: www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm



■ ECSA: www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment



■ Videotel: www.videotel.com/etf/





ECSA — European Community Shipowners' Associations

67, rue Ducale, 1000 Brussels, Belgium.

Tel: +32 2 511 39 40

Fax: +32 2 511 80 92

Email: mail@ecsa.be

www.ecsa.be



ETF — European Transport Workers' Federation

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

B – 1000 Brussels

Tel: 0032 2 285 45 83

Fax: 0032 2 280 08 17

Email: etf@etf-europe.org

www.etf-europe.org