



LEIDRAAD VOOR HET VOORKOMEN VAN INTIMIDATIE EN PESTEN AAN BOORD



International
Chamber of Shipping
Shaping the Future of Shipping



International Transport
Workers' Federation

LEIDRAAD VOOR HET VOORKOMEN VAN INTIMIDATIE EN PESTEN AAN BOORD

INHOUD

| | |
|--|-----------|
| Voorwoord | 4 |
| Inleiding | 5 |
| Doel van de leidraad | 6 |
| Wat is intimidatie? | 7 |
| Wat is pesten? | 8 |
| Bedrijfsbeleid inzake intimidatie en pesten | 9 |
| – Engagement van organisaties van zeevarenden | 9 |
| Identificeren en rapporteren van incidenten van intimidatie en pesten | 10 |
| – Rapportage | 10 |
| – Klachtenprocedure reders | 10 |
| – Klachtenprocedure voor intimidatie en pesten | 10 |
| – Reageren op een klacht over pesten en/of intimidatie | 11 |
| – Informeel proces | 11 |
| – Formeel proces | 11 |
| – Vertrouwelijkheid | 11 |
| – Hoorzittingen | 11 |
| – Beslechting van zaak/actie | 11 |
| Maatregelen om intimidatie en pesterijen te bannen | 12 |
| Communicatie en bewustwording | 13 |
| – Bewustmakingsactiviteiten | 13 |
| Bijlagen | |
| 1. Voorbeeld bedrijfsbeleid inzake intimidatie en pesten | 14 |
| 2. Voorgestelde tekst voor folder voor zeevarenden | 14 |
| Dankwoord | 15 |
| Aanvullende bronnen | 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.

Dit document is een vertaling van de originele Engelse tekst van [ICS en ITF ‘Leidraad voor het voorkomen van intimidatie en pesten aan boord’](#) die voorrang heeft. Deze vertaling kan onbedoelde betekenissen aan de tekst geven. Als er vragen rijzen over de juistheid van de informatie in de vertaalde versie, gelieve dan de Engelstalige versie te raadplegen. Eventuele afwijkingen of verschillen tussen de vertaling en de originele tekst zijn niet bindend.

Deze vertaling maakt deel uit van het ECSA en ETF-project: Bijdragen aan een aantrekkelijke, slimme en duurzame werkomgeving in de scheepvaartsector - ‘WESS’ - medegefinancierd door de Europese Unie.

VOORWOORD

GUY RYDER

DIRECTEUR-GENERAAL VAN DE
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION
(INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE)

Krachtens het Maritiem Arbeidsverdrag van 2006 is elke lidstaat verplicht zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van zijn wet- en regelgeving het fundamentele recht op het bestrijden van discriminatie op het gebied van tewerkstelling en beroep respecteren.

Intimidatie en pesterijen aan boord van schepen kunnen ernstige gevolgen hebben voor de fysieke en emotionele gezondheid van zeevarenden, leiden tot verminderde motivatie en meer ziekte en kunnen samenhangend en effectief teamwerk in gevaar brengen. Het kan ook negatieve effecten hebben voor bedrijven, met verslechtering van de arbeidsomstandigheden en mogelijke organisatorische, economische en juridische gevolgen tot gevolg.

In de afgelopen jaren is het bewustzijn van dit probleem binnen de maritieme werkplaats toegenomen en het is nu een punt van bezorgdheid voor alle IAO-lidstaten.

Aangezien een schip vaak maandenlang het thuis is van zeevarenden, kunnen intimidatie en pesterijen een reden tot zorg zijn gezien de woon- en werkomgeving aan boord, de isolatie, de grootte en nabijheid van de hutten en de noodzaak om ook tijdens rustperiodes op de werkplek te blijven.

Deze leidraad is opgesteld door organisaties van reders en zeevarenden die samenwerken om intimidatie en pesterijen te bestrijden en om de werkomgeving aan boord van schepen over de hele wereld te verbeteren.



Daarom juich ik een ruime verspreiding van deze leidraad toe.

INLEIDING

Alle zeevarenden hebben het recht om te werken zonder te worden geïntimideerd of gepest. Helaas zijn er echter zeevarenden die het slachtoffer zijn van intimidaties en pesterijen aan boord van schepen. Het is de verantwoordelijkheid van:

- Rederijen om ervoor te zorgen dat beleidsmaatregelen in voege zijn voor de bestrijding van alle vormen van intimidatie en pesterijen van zeevarenden aan boord van hun schepen; en
- Organisaties van zeevarenden en zeevarenden om ervoor te zorgen dat intimidatie en pesterijen niet plaatsvinden.

Rederijen en organisaties van zeevarenden zetten zich in om materiaal te produceren om de problemen onder de aandacht te brengen en mogelijke acties om deze op te lossen te benadrukken.

De International Chamber of Shipping (ICS - Internationale Koopvaardijkamer) en de International Transport Workers' Federation (ITF - Internationale Federatie van Vervoerswerknemers) vinden intimidatie en pesten onaanvaardbaar en hebben samen de volgende leidraad opgesteld voor rederijen, zeevarenden en organisaties van zeevarenden en andere partijen, waaronder aanbieders van opleidingen, over wat ze kunnen doen om intimidatie en pesten te bannen. Als een zeevarende klaagt dat hij/zij het slachtoffer is geworden van intimidatie en/of pesterijen, moeten zijn/haar klachten serieus worden genomen en onderzocht.

Intimidatie en pesten zijn voorbeelden van gedrag dat ongewenst is en schadelijke effecten veroorzaakt, waaronder:

- Stress;
- Gebrek aan motivatie;
- Verminderde werkprestaties;
- Afwezigheid op het werk; en
- Ontslag.

Intimidatie omvat elk ongepast en ongewenst gedrag dat, al dan niet opzettelijk, gevoelens van onbehagen, vernedering, verlegenheid of ongemak veroorzaakt bij de ontvanger.

Pesten is een bepaalde vorm van intimidatie die vijandig of wraakzuchtig gedrag omvat, waardoor de ontvanger zich bedreigd of geïntimideerd kan voelen.

In sommige gevallen doen degenen die pesterijen en intimidatie plegen dit opzettelijk. Er zijn echter ook acties die kunnen worden aangemerkt als intimidatie en/of pesten die onbewust plaatsvinden, en dus niet het gevolg zijn van een opzettelijke kwade bedoeling. Daarom zou het aannemen en aanmoedigen van managementstijlen die geen agressief en intimiderend gedrag inhouden, ook een belangrijke bijdrage leveren aan het uitroeien van intimidatie en pesten op het werk.

Voor bedrijven zijn er ook sterke juridische en economische redenen om intimidatie en pesten te voorkomen:

- Het is een kwestie van goed werkgeverschap om een werkomgeving te creëren waarin zeevarenden vrij van intimidatie en pesterijen kunnen werken;
- Zeevarenden die worden geïntimideerd of gepest, kunnen zich gedemotiveerd voelen en hebben meer kans op stress die leidt tot afwezigheid op het werk;
- Ze zijn ook meer geneigd om hun baan op te zeggen, wat resulteert in extra wervingskosten voor het bedrijf; en
- Sommige werknemers die te maken hebben gehad met intimidatie, hebben met succes aangifte gedaan van discriminatie.



DOEL VAN DE LEIDRAAD

VOOR REDERIJEN

Deze richtlijnen zijn bedoeld om bedrijven te helpen om:

- Beleid en plannen te ontwikkelen om intimidatie en pesterijen aan boord van schepen te voorkomen; en
- Hun zeevarenden en/of organisaties van organisaties van zeevarenden te betrekken bij dit proces.

Waar van toepassing en rekening houdend met de nationale wettelijke regimes, moet het bedrijfsbeleid inzake intimidatie en pesten worden opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten.

VOOR ZEEVARENDEN

Deze richtlijnen zijn bedoeld om zeevarenden te helpen om:

- Voorbeelden te herkennen van intimidatie en/of pesterijen;
- Incidenten te identificeren door het gebruik van effectieve klachtenprocedures;
- Mee te werken in situaties waarin ze zien dat andere zeevarenden worden geïntimideerd of gepest op de werkplek om hen waar nodig te ondersteunen;
- Pesterijen en intimidaties van anderen te vermijden;
- Te rapporteren als pesterijen of intimidatie worden waargenomen of ervaren;
- Het bedrijfsbeleid toe te passen en na te leven;
- De procedures van het bedrijf inzake pesten en intimidatie te gebruiken;
- Indien nodig hulp en ondersteuning te zoeken bij organisaties van zeevarenden en andere welzijnsinstanties; en
- De voordelen van een werkplek die vrij is van intimidatie en pesterijen te waarderen.

WAT IS INTIMIDATIE?

Intimidatie is een vorm van discriminatie die tot doel of gevolg heeft de waardigheid van een persoon te schenden en een intimiderende, vijandige, denigrerende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren.

VOORBEELDEN VAN INTIMIDATIE

De volgende zaken kunnen als voorbeeld van intimidatie worden beschouwd:

- Aanstootgevend of suggestief materiaal weergeven of verspreiden;
- Insinuaties, spot, onzedelijke of seksistische/racistische/homofobe grappen of opmerkingen;
- Gebruik van aanstootgevende taal bij het beschrijven of belachelijk maken van iemand met een beperking;
- Opmerkingen over het uiterlijk of karakter die schaamte of leed veroorzaken;
- Ongewenste aandacht zoals spioneren, stalken, pesten, overdreven familiair gedrag of ongewenste verbale of fysieke aandacht;
- Het maken of verzenden van ongewenste, seksueel suggestieve, vijandige of persoonlijk opdringerige telefoongesprekken, sms-berichten, e-mails, opmerkingen op sociale netwerken, faxen of brieven;
- Ongerechtvaardigde, opdringerige of aanhoudende vragen over iemands leeftijd, burgerlijke staat, persoonlijk leven, seksuele interesses of geaardheid, of soortgelijke vragen over iemands raciale of etnische afkomst, met inbegrip van zijn/haar cultuur of religie;
- Ongewenste seksuele toenaderingen of herhaalde verzoeken voor een afspraakje, of bedreigingen;
- Suggesties dat seksuele gunsten iemands loopbaan kunnen bevorderen, of dat het niet aanbieden ervan een negatieve invloed kan hebben op zijn/haar loopbaan;
- Gluren, grove gebaren, aanraken, grijpen, aaien of ander onnodig lichamelijk contact zoals tegen anderen aanschurken; en
- Kwaadaardige geruchten verspreiden of iemand beledigen (met name met betrekking tot leeftijd, ras, huwelijk, geregistreerd partnerschap, zwangerschap en moederschap, geslacht, handicap, seksuele geaardheid, religie of overtuiging en geslachtsverandering).



WAT IS PESTEN?

Pesten is een vorm van intimidatie die vijandig of wraakzuchtig gedrag omvat, waardoor de ontvanger zich bedreigd of geïntimideerd kan voelen. Het resulteert in een werkomgeving waarin een groep mensen of een individu kan worden bedreigd of geïntimideerd vanwege het negatieve of vijandige gedrag van een andere groep mensen of individu.

Pesten kan gepaard gaan met misbruik van macht of positie en is vaak hardnekkig en onvoorspelbaar. Het kan wraakzuchtig, wreed of kwaadaardig zijn. Het kan echter ook optreden wanneer een persoon zich niet bewust is van het effect dat zijn/haar gedrag heeft op andere personen, of niet de intentie heeft om te pesten.

VOORBEELDEN VAN PESTEN

De volgende voorbeelden van pesten kunnen worden gevonden:

- Verbale of fysieke bedreigingen of beledigingen, zoals schreeuwen of vloeken naar collega's, zowel in het openbaar als privé, inclusief denigrerende of stereotiepe uitspraken of opmerkingen;
- Persoonlijke beledigingen;
- Een persoon, of zijn/haar capaciteiten, kleineren of belachelijk maken, hetzij privé of in het bijzijn van anderen;
- Plotselinge woedeaanvallen of uitbarstingen van razernij tegen een persoon of groep, vaak om triviale redenen;
- Iemand onderwerpen aan onnodig overdreven of benauwend toezicht, alles wat hij/zij doet controleren of overdreven kritisch zijn op kleine dingen;
- Aanhoudende of onterechte kritiek;
- Onredelijke eisen stellen aan personeel of collega's;
- Ondergeschikte of vernederende taken opleggen die niet aangepast zijn aan de job of het afnemen van verantwoordelijkheden van een persoon zonder gegronde reden;
- Negeren of uitsluiten van sociale evenementen, teamvergaderingen, discussies en collectieve beslissings- of planningsvergaderingen;
- Bedreigingen of ongepaste opmerkingen over loopbaanvoorzichten, werkzekerheid of prestatiebeoordelingsrapporten; en
- Kwaadaardige geruchten verspreiden of iemand beledigen (met name met betrekking tot leeftijd, ras, huwelijk, geregistreerd partnerschap, zwangerschap en moederschap, geslacht, handicap, seksuele geaardheid, religie of overtuiging en geslachtsverandering).
- Mensen op het werk mijden en hun pogingen om met anderen te integreren afwijzen als men denkt dat ze 'er niet bij passen';
- Cyberpesten inclusief ongepaste:
 - Suggestieve en ongewenste opmerkingen;
 - Grafische boodschappen ("memes") of bedreigende, beledigende e-mails;
 - Berichten op sociale netwerken; en
 - Tekstberichten.
- Er zijn soms situaties waarin excuses worden gemaakt om gedrag of situaties tussen mensen op het werk te definiëren of ernaar te verwijzen waarbij sprake kan zijn van 'verborgen' pesten:
 - Sterke of stoere managementstijlen;
 - Een werkrelatie die wordt omschreven als een 'conflict tussen persoonlijkheden';
 - Iemand die wordt omschreven als 'overgevoelig' of 'die niet tegen een grapje kan';
 - Het omschrijven van iemand als met 'een verkeerde houding';
 - Een manager die 'niet tegen (niet-veiligheidskritieke) fouten kan' die onbedoeld worden gemaakt; en
 - Iemand uitlachen die een kleine fout heeft gemaakt op het werk.

BEDRIJFSBELEID INZAKE INTIMIDATIE EN PESTEN

Bedrijven moeten ervoor zorgen dat ze een duidelijk geschreven beleidsverklaring hebben over het uitbannen van intimidatie en pesterijen. Een voorbeeld van een dergelijk beleid is te vinden in bijlage 1.

De beleidsverklaring moet:

- Een bericht bevatten van de Directeur of een gelijkwaardige persoon in het bedrijf;
- De afspraken van het bedrijf uiteenzetten voor het bannen van intimidatie en pesterijen aan boord van schepen en het doel van een werkomgeving waarin de waardigheid en het welzijn van alle zeevarenden worden gerespecteerd;
- Een directeur of een geschikt lid van het senior management in het bedrijf identificeren als de persoon met de algehele verantwoordelijkheid voor het beleid;
- Voorbeelden bevatten van het soort gedrag dat kan worden aangemerkt als intimidatie en pesten (zie pagina 7 en 8); en
- Contactgegevens bevatten om zeevarenden in staat te stellen om incidenten te melden.

Het bedrijf kan het beleid willen bespreken met werknemersvertegenwoordigers en/of organisaties van zeevarenden om hun steun en inzet te verkrijgen.

Als het beleid eenmaal is overeengekomen, moet het bedrijf ervoor zorgen dat alle zeevarenden en relevant personeel aan de wal ervan op de hoogte zijn en het begrijpen. Ze moeten kopieën krijgen van documenten met het beleid en een soortgelijk document moet duidelijk zichtbaar worden aangebracht op mededelingenborden aan boord van schepen en in kantoren aan de wal.

ENGAGEMENT VAN ORGANISATIES VAN ZEEVARENDEN

Organisaties van zeevarenden moeten een duidelijk geschreven beleidsverklaring hebben over het bannen van intimidatie en pesten.

Het moet:

- Zeevarenden eraan herinneren dat het schip vaak voor een lange periode de thuis is van hun medebemanningsleden en dat het daarom erg belangrijk is dat iedereen elkaar respecteert en verschillende culturele stijlen en gedragingen erkent, en diversiteit aan boord van het schip omarmt. Dit kan betekenen dat men moet leren zijn/haar gedrag aan te passen om te voorkomen dat men een medezeevarende onbedoeld van streek maakt;

Organisaties van zeevarenden moeten ook de naleving van het bedrijfsbeleid en de procedures binnen het bedrijf ondersteunen en bevorderen en zo bijdragen aan het bannen van intimidatie en pesterijen aan boord van schepen.

Het beleid dient ook een verklaring over cyberpesten te bevatten. Een voorbeeld van een passende verklaring zou kunnen zijn:

'Cyberpesten is het gebruik van moderne communicatietechnologieën om een persoon lastig te vallen, in verlegenheid te brengen, te vernederen, te bedreigen of te intimideren in een poging om macht en controle over hem/haar te krijgen. Het gebruik van de communicatieapparatuur van het bedrijf voor dergelijke doeleinden zal worden beschouwd als een ernstige schending van de gedragscode van het bedrijf en leiden tot disciplinaire maatregelen tegen overtreders'.

Het bedrijf kan ook overwegen om workshops en/of seminars te organiseren om een vlotte implementatie en begrip van het beleid te verzekeren.

Een bedrijfsverklaring aan al het personeel over het bedrijfsbeleid, de verwachte gedragsnormen en de ondersteuning die het zal bieden, kan alle personen volledig bewust maken van hun verantwoordelijkheden jegens anderen.

- Zeevarenden herinneren aan hun verantwoordelijkheden jegens medebemanningsleden in situaties waarin zij intimidaties en pesterijen waarnemen; en

- Manieren aan te geven om degenen die getuige zijn van intimidatie en pesterijen aan te moedigen om dergelijke incidenten te melden, hetzij aan boord, of aan een directeur aan de wal of een geschikt lid van het senior management aan de wal met de algehele verantwoordelijkheid voor het beleid.

Organisaties van zeevarenden moeten ook voorlichtingsmateriaal produceren over hoe om te gaan met gevallen van cyberpesten.

IDENTIFICEREN EN RAPPORTEREN VAN INCIDENTEN VAN INTIMIDATIE EN PESTEN

RAPPORTAGE

Om intimidatie en pesterijen aan te pakken, is het van belang dat de onderneming haar zeevarenden actief aanmoedigt om incidenten onverwijld onder de aandacht te brengen.

Om intimidatie en pesterijen aan boord van schepen aan te pakken, moeten zeevarenden incidenten melden, ook deze die anderen treffen.

Aan boord van schepen kunnen slachtoffers van intimidatie en pesterijen geneigd zijn om dit tot het einde van de reis vol te houden en vragen om voor hun volgende reis naar een ander schip te worden overgeplaatst, in plaats van het probleem te melden.

KLACHTENPROCEDURES

Bedrijven dienen eerlijke procedures te hanteren om klachten van zeevarenden snel af te handelen. Klachten over intimidatie en pesten kunnen meestal worden behandeld met behulp van duidelijke klachten- en disciplinaire procedures. Dergelijke procedures moeten:

- Zorgen voor vertrouwelijkheid;
- Zorgen voor waarborgen dat geen represailles worden genomen tegen de klager;
- Zorgen voor waarborgen dat zowel de klager als de vermoedelijke dader zich kunnen laten vergezellen door een collega of vertegenwoordiger van de zeevarende naar zijn/haar keuze; en
- Ervoor zorgen dat de partijen betrokken bij de klacht met gelijke waardigheid en eerlijkheid worden behandeld.

Het is belangrijk dat zeevarenden zich ervan bewust zijn dat klachten over pesten of intimidatie, of informatie van personeel met betrekking tot dergelijke klachten, eerlijk, vertrouwelijk, gevoelig en snel zullen worden behandeld. Zeevarenden zijn misschien terughoudend om naar voren te komen als ze het gevoel hebben dat ze:

- Eventueel onvriendelijk zouden worden behandeld; of
- Waarschijnlijk agressief zullen worden aangepakt door de persoon over wiens gedrag ze klagen.

KLACHTENPROCEDURE VOOR INTIMIDATIE EN PESTEN

Bedrijven moeten procedures hebben waarin alle zeevarenden vertrouwen hebben, om klachten over intimidatie en pesterijen te melden en af te handelen. Dit

is alleen effectief als zeevarenden bereid zijn in te grijpen als dat nodig is om getroffen collega's te ondersteunen. Bedrijven kunnen overwegen om deze procedure gescheiden te houden van de algemene bedrijfsklachtenprocedure. De procedure moet in overeenstemming zijn met de klachtenprocedures van het bedrijf.

Het bedrijf dient een persoon of personen aan te wijzen die als eerste aanspreekpunt optreedt/optreden voor elke zeevarende die een klacht wil indienen. Deze persoon kan een lid zijn van de bemanning van het schip, een medewerker van het bedrijf aan de wal of een persoon die door het bedrijf is aangewezen om in zijn naam op te treden.

Als de aangewezen persoon een medewerker is van het bedrijf, moet die persoon de bevoegdheid krijgen om de klacht in behandeling te nemen, of ervoor te kiezen om deze door te verwijzen naar een hoger niveau in het bedrijf. Naast de formele procedure moet het bedrijf het slachtoffer van intimidatie of pesten mogelijkheden bieden om, naar eigen goeddunken, zijn/haar klacht informeel op te lossen. Dit kan inhouden dat het slachtoffer de gevolgen van de acties van de vermeende dader uitlegt in aanwezigheid van een andere persoon van het bedrijf die is opgeleid in het oplossen van klachten. De vermeende dader kan dan de gelegenheid worden geboden om zich te verontschuldigen voor zijn/haar daden en beloven deze niet te herhalen. Een slachtoffer mag nooit geconfronteerd worden met een vermeende dader als hij/zij dat niet wil.

Het bedrijf wil mogelijk:

- Overwegen om gebruik te maken van een onafhankelijke derde partij aan de wal aan wie personen die te maken hebben met intimidatie of pesterijen hun klachten kunnen richten; of
- Zijn zeevarenden bewust maken van vertrouwelijke hulplijnen die worden aangeboden door organisaties van zeevarenden.

Een systeem waarbij klachten door anderen aan boord worden gehoord, kan effectief zijn op schepen met een groot aantal bemanningsleden en officieren.

Wanneer een schip een kleinere bemanning heeft, kan het ook raadzaam zijn om voor bemanningsleden een aanspreekpunt aan de wal beschikbaar te hebben voor het melden van incidenten.

REAGEREN OP EEN KLACHT OVER PESTEN EN/OF INTIMIDATIE

Klachten moeten snel en objectief worden onderzocht, in het besef dat zeevarenden normaal gesproken geen beschuldiging uiten, tenzij ze zich ernstig benadeeld voelen. Elk onderzoek moet als objectief en onafhankelijk worden beschouwd.

Bedrijven die beweringen van intimidatie en pesten onderzoeken, moeten alle omstandigheden in overweging nemen en een objectief onderzoek uitvoeren voordat ze tot een conclusie komen. Zeevarenden moeten zich kunnen laten vergezellen of vertegenwoordigen en er moeten waarborgen worden gegeven tegen de mogelijkheid van represailles voor het indienen van klachten. "Represailles" omvatten elke nadelige actie die door een persoon wordt ondernomen met betrekking tot het indienen van een klacht die niet duidelijk ergerlijk of kwaadwillig is.

INFORMEEL PROCES

Als een zeevarende meent dat hij wordt lastiggevalen, moet hij de verantwoordelijke persoon melden dat hij zijn/haar gedrag ongepast vindt en hem/haar vragen hiermee te stoppen. Soms zijn mensen zich er niet van bewust dat hun gedrag ongewenst is en stress veroorzaakt. Zeevarenden kunnen ervoor kiezen incidenten van intimidatie vertrouwelijk door te verwijzen naar de persoon die is aangewezen als eerste aanspreekpunt aan boord van het schip of aan de wal. De aangewezen persoon moet naar de klacht luisteren en ondersteuning en bijstand verlenen als het slachtoffer geen formeel proces wil starten. Een informeel gesprek kan vaak leiden tot meer begrip en overeenstemming om het gedrag te stoppen.

FORMEEL PROCES

Als de intimidatie en pesterijen aanhouden, of als een slachtoffer geen confrontatie kan of wil hebben met de vermeende dader, moet het vermeende incident worden gemeld aan de aangewezen persoon aan boord van het schip. Er dient een bijeenkomst te worden belegd waarbij de zeevarende zich aan boord van het betreffende schip kan laten vergezellen door een andere zeevarende naar keuze, waarbij het slachtoffer zal worden gevraagd een formele klacht in te dienen. Indien een klacht is ingediend, dient een onderzoek plaats te vinden in overeenstemming met de bedrijfsprocedures om te bepalen of er actie moet worden ondernomen.

Wanneer uit het onderzoek blijkt dat een klacht gegrond is, kan het nodig zijn om de betrokkenen van mekaar te scheiden. Indien mogelijk moet in deze gevallen alles in het werk worden gesteld om de vermeende dader te verplaatsen en niet de getroffen zeevarende, tenzij de getroffen zeevarende te kennen heeft gegeven te willen worden overgeplaatst.

Indien wordt besloten een tuchtprocedure te volgen, dient de onderzochte persoon zich door een geschikte persoon te kunnen laten vertegenwoordigen.

Het kan zijn dat bedrijven in samenwerking met de betreffende zeevarendenorganisatie(s) procedures willen vaststellen.

VERTROUWELIJKHEID

Bedrijven moeten:

- Elke klacht onderzoeken op een manier die past bij de omstandigheden en in overeenstemming met het bedrijfsbeleid en procedures;
- Ervoor zorgen dat geen enkele zeevarende die een klacht indient nadelige gevolgen ondervindt; en
- Het recht opnemen van de zeevarende om zich te laten bijstaan of vertegenwoordigen tijdens de klachtenprocedure, evenals waarborgen bieden tegen de mogelijkheid van represailles tegenover zeevarenden voor het indienen van klachten.

Waar mogelijk moet een klacht over seksuele intimidatie worden onderzocht door een persoon van hetzelfde geslacht als de persoon die de klacht indient.

HOORZITTINGEN

De procedures moeten bepalen dat hoorzittingen, met inbegrip van eventuele daaruit voortvloeiende disciplinaire hoorzittingen, vertrouwelijk worden gehouden. Bedrijven dienen de betrokken partijen te wijzen op hun recht om zich te laten bijstaan door een geschikte persoon die zeevarenden op vertrouwelijke basis onpartijdig advies kan geven over hun klacht en hen anderszins kan bijstaan bij het volgen van de klachtenprocedure.

De principes van een eerlijke behandeling moeten worden toegepast op alle disciplinaire hoorzittingen en hoorzittingen over klachten. De beklagde moet het recht hebben om op elke klacht te reageren en zijn/haar versie van de gebeurtenissen en omstandigheden te geven. Zowel de klager als de beklagde moeten getuigen kunnen oproepen. De onderneming dient ook een schriftelijke vastlegging van de genomen besluiten bij te houden.

BESLECHTING VAN ZAAK/ACTIE

Als de klacht is opgelost, moeten het bedrijf en de organisatie van zeevarenden ervoor zorgen dat passende maatregelen worden genomen met betrekking tot de aanpak van de dader van de intimidatie bij het nemen van corrigerende maatregelen en het verlenen van de nodige ondersteuning aan het slachtoffer. Het zou ongepast zijn om te reageren door het slachtoffer eenvoudigweg naar een andere functie of een ander schip te verplaatsen als een manier om een geval van intimidatie of pesten op te lossen.

MAATREGELEN OM INTIMIDATIE EN PESTERIJEN TE BANNEN

De disciplinaire codes van het bedrijf kunnen bepaalde handelingen identificeren die als intimidatie en/of pesterijen kunnen beschouwd worden en waarvoor disciplinaire maatregelen kunnen worden genomen. Voorbeelden zijn:

- Lichamelijk geweld inclusief aanranding;
- Intimidatie;
- Dwang;
- Interferentie met het werk van andere zeevarenden; en
- Gedrag op basis van geslacht dat de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk aantast en dat ongewenst, onredelijk en/of beledigend is voor de ontvanger.

Het is mogelijk dat seksuele intimidatie geacht wordt te hebben plaatsgevonden, ongeacht of het de bedoeling was van de vermeende dader. Dit komt omdat het gerelateerd is aan het effect dat het heeft op de betrokkene.

Rederijen en organisaties van zeevarenden moeten:

- Het recht steunen van iedereen om op het werk met waardigheid en respect te worden behandeld;
- Actief een werkomgeving bevorderen waarin intimidatie en pesten niet worden getolereerd; en
- Ervoor zorgen dat alle zeevarenden zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheden.



Het bedrijf moet duidelijk de normen voor het verwachte gedrag van zeevarenden identificeren. Zeevarenden moeten weten tot wie ze zich kunnen wenden als ze een werkgerelateerd probleem hebben, en managers moeten worden opgeleid in alle aspecten van het bedrijfsbeleid op dit gevoelige gebied.

Personeelshandboeken zijn een goede manier om met zeevarenden te communiceren en kunnen gericht zijn op het bedrijfsbeleid inzake het bannen van intimidatie en pesterijen, de beschikbare ondersteuning en de gevolgen voor zeevarenden die geacht worden het bedrijfsbeleid te schenden.

Evenzo moeten zeevarenden:

- Het recht steunen van iedereen om op het werk met waardigheid en respect te worden behandeld;
- Actief een werkomgeving omarmen waarin intimidatie en pesten niet worden getolereerd;
- De juiste gedragsnormen respecteren;
- Weten bij wie ze terecht kunnen als ze een werkgerelateerd probleem hebben; en
- Ervoor zorgen dat collega's zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheden in het kader van het bedrijfsbeleid.

COMMUNICATIE EN BEWUSTWORDING

Beleidsmaatregelen zullen intimidatie en pesterijen aan boord van schepen alleen bannen als ze worden ondersteund door positieve acties om ze effectief te maken. Daarom zijn communicatie en bewustwording belangrijk om ervoor te zorgen dat zeevarenden:

- Het engagement begrijpen van het bedrijf om intimidatie en pesten te voorkomen;
- Hun verantwoordelijkheid en rol in het proces begrijpen;
- Weten hoe advies en begeleiding kunnen gevonden worden; en
- Weten hoe een klacht in te dienen en erop vertrouwen dat er effectief naar hen wordt geluisterd.

Bedrijven en organisaties van zeevarenden kunnen ervoor zorgen dat hun engagement om intimidatie en pesten te bannen effectief wordt gecommuniceerd door bijvoorbeeld:

- Bewustwordingsprogramma's;
- Briefings voor zeevarenden;
- Affiches;
- Mededelingen op mededelingenborden voor personeel;
- Een sectie in het personeelshandboek;
- Managementgidsen;
- Gidsen voor zeevarenden;
- Adviseurs die zeevarenden kunnen begeleiden bij het beleid en procedures;
- Artikelen in de personeels-/vakbondsbladen;
- Opnames in briefingbijeenkomsten; en
- Inducties.

Alle beleidsmaatregelen en procedures moeten worden herzien om ervoor te zorgen dat ze effectief blijven.

BEWUSTMAKINGSACTIVITEITEN

Bedrijven en organisaties van zeevarenden willen misschien:

- Regelen dat zeevarenden deelnemen aan educatieve programma's waarin de ongewenste effecten van intimidatie en pesten worden uitgelegd en het beleid van het bedrijf wordt uiteengezet;
- Programma's gebruiken om de werking van de bedrijfsprocedures voor het melden van incidenten vast te leggen;
- Overwegen om literatuur, posters en video's ter beschikking te stellen om het ondernemingsbeleid te onderbouwen en te versterken; of
- Opleidingsprogramma's beschikbaar stellen voor alle nieuwe en bestaande medewerkers.



BIJLAGEN

BIJLAGE 1 VOORBEELD BEDRIJFSBELEID INZAKE INTIMIDATIE EN PESTEN

Bedrijf x zal alle klachten over intimidatie en pesterijen serieus en strikt vertrouwelijk behandelen.

Uw senior manager aan boord en personeelsmanager aan de wal zijn opgeleid in het omgaan met klachten over intimidatie en pesten. U kunt één van beide of beide benaderen om elk incident dat u heeft meegemaakt te melden.

Het bedrijf beschouwt elke klacht over cyberpesten als een ernstig probleem.

Als u zich niet op uw gemak voelt om zelf een klacht in te dienen, kunt u een vriend of collega vragen dit namens u te doen. U wordt niet bestraft door het bedrijf voor het indienen van een klacht, op voorwaarde dat deze niet irritant of kwaadwillig is.

Onthoud dat het de perceptie van het slachtoffer is van alle acties die telt. Als U denkt dat u het slachtoffer bent geworden van intimidatie of pesterijen, zal het bedrijf het aan de orde gestelde probleem onderzoeken.

Bedrijfsnaam:

Contacten:

BIJLAGE 2 VOORGESTELDE TEKST VOOR FOLDER VOOR ZEEVARENDEN

VERPLICHTINGEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN ZEEVARENDEN

Zeevarenden mogen aan boord van schepen niet worden geïntimideerd of gepest. Alle zeevarenden hebben de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat hun schip vrij is van intimidatie en pesterijen. Uw bedrijf neemt intimidatie en pesten zeer serieus.

VALT U ANDERE ZEEVARENDEN LASTIG OF PEST U ZE?

Intimidatie omvat elke handeling die gevoelens van onbehagen, vernedering, verlegenheid, intimidatie of ongemak veroorzaakt bij de 'ontvangende' persoon.

Pesten kan elk negatief of vijandig gedrag omvatten waardoor een ontvanger zich geïntimideerd voelt. Mogelijk bent u zich niet bewust van het effect van uw eigen acties op andere zeevarenden en moet u eventueel uw aanpak aanpassen. Mogelijke voorbeelden zijn:

- Vindt u dat uw manier van werken altijd juist is?
- Verheft u uw stem tegen anderen?
- Bent u sarcastisch of neerbuigend naar anderen?
- Bekritiseert u individuele personen in het bijzijn van anderen?
- Bekritiseert u kleine niet-veiligheidskritieke fouten en geeft u geen waardering voor goed werk?
- Mijdt u anderen of verspreidt u geruchten of kwaadaardige roddels?

Als u bang bent dat elementen van uw gedrag als intimidatie of pesten kunnen worden beschouwd, kan uw bedrijf u helpen deze elementen te bannen. U moet echter uw lijnmanager benaderen en hulp zoeken - wacht niet tot er een klacht tegen u wordt ingediend!

DANKWOORD

ICS en ITF willen graag de bijdragen erkennen van de volgende organisaties bij het opstellen van deze leidraad:

- European Community Shipowners' Associations (Associatie van reders van de Europese Gemeenschap)
- European Transport Workers' Federation (Europese Transportarbeiders Federatie)
- International Labour Organization (Internationale Arbeidsorganisatie)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Britse Kamer van Scheepvaart)

AANVULLENDE BRONNEN

Een nuttig pakket materiaal dat relevant is voor het uitbannen van intimidatie en pesterijen, inclusief video's en werkboeken, is uitgewerkt door de European Community Shipowners' Associations (Associatie van reders van de Europese Gemeenschap), de European Transport Workers' Federation (Europese Transportarbeiders Federatie) en Videotel.

Deze bronnen zijn te vinden op:

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>

Gepubliceerd in 2016 door



**International
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

**International Chamber of Shipping
(Internationale Koopvaardijkamer)**

Walsingham House
35 Seething Lane
Londen EC3N 4AH

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



**International Transport
Workers' Federation**

**International Transport Workers' Federation
(Internationale Federatie van
Vervoerswerknemers)**

49-60 Borough Road
Londen SE1 1DR

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