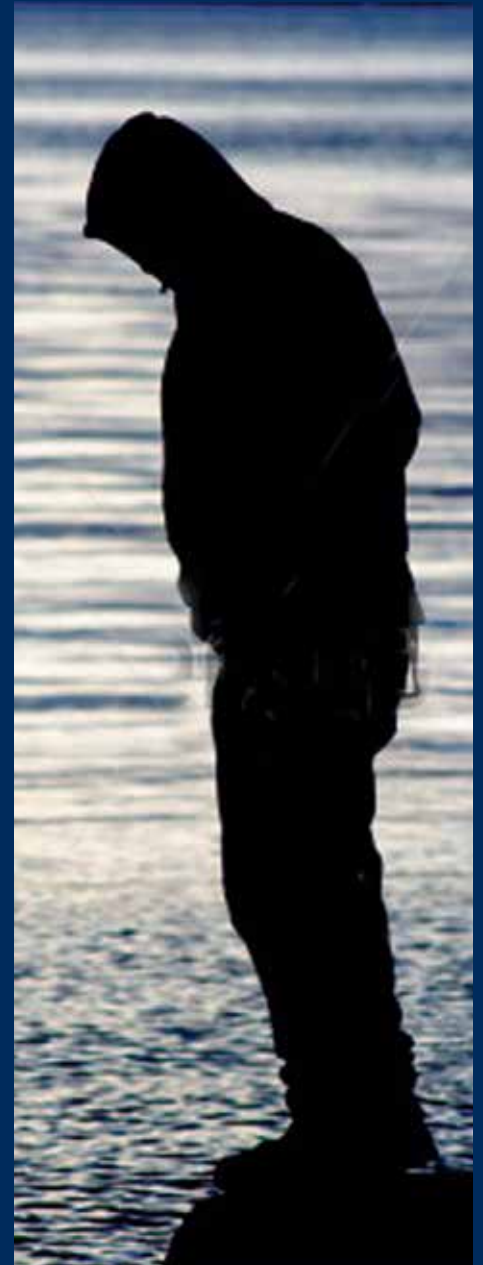


# ELIMINERING AV TRAKASSERIER OCH MOBBNING PÅ ARBETSPLATSER

**European Community Shipowners'  
Associations**

**European Transport Workers'  
Federation**

Likabehandling och mångfald  
i den europeiska sjöfartsindustrin



Riktlinjer  
för företag  
inom  
sjöfartssektorn

## Innehållsförteckning

<b>Uttalande av Armindo Silva</b>	<b>3</b>
<b>Förhandlingsparterna</b>	<b>4</b>
<b>Introduktion</b>	<b>5</b>
Syfte med riktlinjerna	6
<b>Vad är trakasserier?</b>	<b>6</b>
Exempel på trakasserier	6
<b>Vad är mobbning?</b>	<b>7</b>
Exempel på mobbning	8
Trakasserier/mobbning via elektronisk kommunikation	9
<b>En företagspolicy om trakasserier och mobbning</b>	<b>9</b>
Åtagande från högre ledning	10
Företagsrutiner	10
<b>Identifiera incidenter med trakasserier och mobbning</b>	<b>11</b>
Rapportering	11
En särskild anmälningsrutin	11
Svara på ett klagomål om mobbning och/eller trakasserier	12
Informell process	12
Formell process	13
<b>Utbildning, kommunikation och medvetenhet</b>	<b>13</b>
Tystnadsplikt	14
Utfrågningar	14
Upplösning av fallet/åtgärd	14
<b>Åtgärder för att eliminera trakasserier och mobbning</b>	<b>15</b>
Utbildningsprogram	16
<b>Fallstudier</b>	<b>16</b>
Internationellt kryssningsfartygsföretag	16
Internationellt bränsletransportföretag	17
Färjeföretag	17
<b>Förslag på text till broschyr för sjömän</b>	<b>18</b>
<b>Webblänkar till utbildningsmaterial finns på projektparternas hemsidor</b>	<b>19</b>

# Uttalande av Armindo Silva

Direktör, "Employment and Social Legislation, Social Dialogue" (Lagstiftning om anställning och sociala villkor, social dialog), EU-kommissionen



För att kunna vända den stora nedgången i antalet européer som slår sig in på karriärer till sjöss är det av största vikt för sjöfartsbranschen att presentera sig som en attraktiv bransch att arbeta i, där alla anställda behandlas med respekt och uppmuntras att nå sin fulla potential. Mot denna bakgrund gav ETF och ECSA, förhandlingsparterna för sjötransport, år 2004 ut «Riktlinjer för sjöfartsföretag angående trakasserier och mobbning på arbetsplatsen», vilken var den första text som publicerades av någon av EU:s förhandlingsparter om denna typ av anställningsrisker. Alltsedan dess har de berett väg för många andra, som t.ex. «Ramavtal om trakasserier och våld på arbetet» som undertecknades för flera branscher och som kompletterades med «Riktlinjer om tredjepartsvåld» på sektorsnivå 2010. Vi vet att mobbning och trakasserier på arbetsplatsen kan få allvarliga följder för de anställdas fysiska och psykiska hälsa, som t.ex. minskad motivation, ökad frånvaro och produktivitetsnedgång. Men det kan även ha negativa effekter för företagen själva, vilket resulterar i försämring av arbetsvillkoren med stora organisatoriska, ekonomiska och även potentiella juridiska konsekvenser.

Trakasserier och mobbning förekommer i många olika former, från vanlig verbal aggression, dålig behandling, cybermobbning eller sexuell diskriminering till olika former av fysisk aggression som leder till allvarliga skador. Aggression kan uttryckas genom kroppsspråk, förnedring, förakt eller förminskning. Medan den fysiska effekten av trakasserier och mobbning är tämligen enkel att identifiera med hjälp av de uppenbara yttre signalerna är det dock inte lika enkelt med de psykiska effekterna av trakasserier och mobbning som ofta förnekas eller förvanskas.

Tack vare förhandlingsparternas arbete ökar medvetenheten om problemet med mobbning och trakasserier på de maritima arbetsplatserna inom hela EU, och denna utmaning tas alltmer på allvar i alla medlemsstater. Det var därför viktigt att uppdatera 2004 års ETF/ECSA-riktlinjer - inte bara med hänsyn till deras roll när det gäller analys, identifiering och förebyggande av sådana fenomen, utan också i relation till den konstant alltför låga beräkningen och dåliga rapporteringen om problemet. Denna uppdatering kommer också att leda till en bred spridning av dessa riktlinjer inom sjöfartsutbildningsinstitut och sjöfartsföretag inom EU. Dessutom kommer de uppdaterade riktlinjerna att struktureras så att det blir enklare för enskilda drabbade individer att hitta den information som de söker så att de kan få hjälp att med att driva sina ärenden.

Inom sjöfartstransporten kan situationer som innefattar trakasserier och mobbning orsakas av allvarliga påfrestningar, med tanke på levnads- och arbetsmiljön ombord, isoleringen, storleken och trångheten i fartygskabinerna eller nödvändigheten att vara kvar på arbetsplatsen under viloperioder, eftersom arbetsplatsen också är sjömännens hem under den tid man arbetar ombord på fartyget. Trots att riktlinjerna antogs 2004 visar rapporter att mindre än hälften av dem som hade upplevt trakasserier eller mobbning kände att de kunde göra en anmälan, eftersom de fruktade att de inte skulle bli tagna på allvar.

Även om alla situationer som innefattar mobbning eller trakasserier utgör en riskfaktor, som troligtvis påverkar hälsan och säkerheten på arbetet och alltid bör undvikas eller förebyggas, har en stor majoritet av de sjömän eller deras motsvarigheter i land som har en ledande befattning fortfarande inte fått någon utbildning om mobbnings-, trakasseri- eller diskrimineringsärenden.

Följaktligen är dessa uppdaterade riktlinjer och det tillhörande webbaserade materialet och arbetsboken mycket välkomna och lägliga resurser för den europeiska sjöfartsindustrin, som kommer att bidra till att man etablerar en kultur där man förebygger risker ombord på fartyg och inom sjöfartsindustrin, samt att man även ökar medvetenheten om trakasserier och mobbning bland alla sjömän. Detta kommer också att vara till stöd för drabbade när det gäller att kunna anmäla fall om de skulle uppstå. Riktlinjerna har tagits fram förhandlingsparterna under överinseende av den maritima transportsektorns förhandlingsdialogskommitté och med ekonomiskt stöd av EU-kommissionen. Dessa riktlinjer och det medföljande stödmaterialet (video och arbetsbok) kommer att hjälpa till med spridningen. Översättningar av riktlinjerna kommer att finnas för språken i alla maritima stater i EU samt i ytterligare ett antal språk som har bestämts av förhandlingsparterna.

Bryssel, December 2013

## Förhandlingsparterna



### **The European Community Shipowners' Associations (Sjöfartsförbund inom den europeiska unionen)**

(ECSA), grundat 1965 under namnet «Comité des Associations d'Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)», är det fackförbund som representerar de nationella sjöfartsförbunden inom EU och Norge (nära 99 % av EEA-flottan eller ca 20 % av världsfloTTan). Vårt syfte är att främja den europeiska sjöfartens intressen så att industrin på bästa sätt kan stå till tjänst för europeisk och internationell handel i en konkurrensfri företagsmiljö, till fördel för sjöfartsföretag och kunder, samt hjälpa till att formulera en EU-policy för kritiska ärenden som är relaterade till sjöfartstransport.



### **European Transport Workers' Federation (Europeiska transportarbetarförbundet)**

(ETF) representerar mer än 2,5 miljoner transportarbetare från 243 transportförbund och 41 europeiska länder inom följande sektorer: järnvägar, vägtransport och logistik, sjöfartstransport, inlandssjöfart (IWW), civil luftfart, hamnar och skeppsdockor, turism samt fiskerier. Dess huvudsakliga uppgift är att representera och försvara transportarbetarnas intressen inom Europa. Den formulerar och samordnar fackförbundens transport- och arbetsmiljöpolicy, organiserar gemensamma industriaktiviteter, är aktiva inom utbildning och träning och utför innovativ forskning i en rad olika områden från arbetares arbetsmiljö till studier om anställningspåverkan.

# Introduktion

Alla arbetare har rätt att arbeta utan att utsättas för trakasserier och mobbning på sina arbetsplatser. Tyvärr finns det många arbetare som inte kan ta del av denna grundläggande frihet. Det är alla arbetsgivares ansvar att se till att alla former av trakasserier och mobbning mot arbetare förhindras på arbetsplatserna. Det är också fackens och arbetarnas ansvar att se till att trakasserier och mobbning inte inträffar.

ECSA (European Community Shipowners' Associations) och ETF (European Transport Workers' Federation) som representerar fackförbunden anser att trakasserier och mobbning är oacceptabelt och har gemensamt tagit fram följande riktlinjer för transportföretag och andra aktörer inom transportindustrin, om vad man kan göra för att förhindra trakasserier och mobbning.

Trakasserier och mobbning är exempel på oönskat uppförande som orsakar skadliga effekter. Det kan t.ex. vara stress, brist på motivation, minskad arbetsförmåga, frånvaro, uppgivenhet och höga kostnader. Trakasserier avser allt olämpligt och ovälkommet uppförande som, oavsett om det är avsiktligt eller inte, orsakar en känsla av obehag, förödmjukelse, rädsla eller oro hos personen som utsätts för det. Mobbning är en särskild form av trakasserier som avser fientligt eller straffande uppförande, som gör att den som utsätts för det känner sig hotad eller skrämdd.

Även om de som utför trakasserier eller mobbning endast i en minoritet av fallen gör det avsiktligt, så finns det också handlingar som kan klassas som trakasserier och/eller mobbning som utförs oavsiktligt och som beror på gammeldags ledarstilar till skillnad från uppsåt som avser att skada. Att anta och uppmuntra ledarstilar som inte innebär aggressivitet och översitteribeteende skulle därför kunna utgöra ett viktigt steg mot att utrota trakasserier och mobbning på arbetsplatser.

Det finns också starka juridiska och ekonomiska skäl att förhindra förekomsten av trakasserier och mobbning på arbetsplatser. Det finns exempel på att arbetstagare som har utsatts för trakasserier och som har lyckats driva diskrimineringsärenden, vilket har fått kostsamma följder för deras arbetsgivare. Men även om man lämnar den juridiska aspekten åt sidan är det en fråga om god anställningssed att få till stånd en arbetsmiljö där arbetstagare kan arbeta utan att bli utsatta för trakasserier och mobbning. Arbetstagare som utsätts för trakasserier och mobbning kan känna brist på motivation och upplever i högre utsträckning stress, vilket leder till frånvaro. De är också i högre utsträckning benägna att vilja lämna sin anställning, vilket leder till ytterligare anställningskostnader för företaget.

### Syfte med riktlinjerna

Dessa riktlinjer syftar till att stödja företagen när det gäller att upptäcka exempel på trakasserier och/eller mobbning, identifiera incidenter genom att använda effektiva rutiner vid klagomål och förebygga trakasserier och mobbning så att man tydligt visar att alla berörda parter tjänar på en arbetsplats som är fri från trakasserier och mobbning. Sådana rutiner är relevanta på arbetsplatser till sjöss och på land.

När man använder sig av riktlinjerna bör företaget involvera sin personal och/eller fackförbunden. Där det är lämpligt, och med hänsyn till nationella lagar och regler, bör företagspolicys om trakasserier och mobbning inkorporeras i kollektivförhandlingsavtal.

### Vad är trakasserier?

Europadirektivet om inrättande av ett generellt ramverk för likabehandling i arbetslivet slår fast att trakasserier betraktas som en form av diskriminering när oönskat uppförande inträffar och där syftet eller effekten av det är att ifrågasätta en persons värdighet, samt att skapa en återhållen, fientlig, nedvärderande, förödmjukande eller förolämpande miljö.<sup>1</sup>

### Exempel på trakasserier

- Visa eller skicka runt kränkande eller suggestivt material;
- insinuerande, hånfulla, oanständiga eller sexistiska/rasistiska/homofobiska skämt eller kommentarer;
- användande av kränkande språkbruk när man beskriver någon med funktionshinder eller att skämta om någon med funktionshinder;
- kommentarer om en persons fysiska utseende eller egenskaper som kan orsaka att denne känner sig kränkt eller besvärad;
- oönskad uppmärksamhet som att spionera, stalka eller ansätta, eller överdrivet familjärt beteende eller oönskad verbal eller fysisk uppmärksamhet;
- att via telefonsamtal, textmeddelanden, e-mail, sociala nätverk, fax eller brev framföra eller skicka oönskade meddelanden eller budskap av sexuellt anspelande, fientligt eller personligt inkräktande karaktär;
- omotiverad, kränkande eller ihärdig utfrågning om en persons ålder, civilstånd, privatliv, sexuella intressen eller sexuell läggning, eller liknande frågor om en persons etniska ursprung, inklusive frågor om deras kultur eller religion;
- ovälkomna sexuella närmanden eller upprepade förfrågningar om att träffas eller hot;

<sup>1</sup> Rådets direkt 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

- antydningar om att sexuella tjänster kan främja en persons karriär, eller att det tvärtom kan påverka karriären negativt om man inte erbjuder sådana tjänster;
- blickar, oförskämda gester, beröring, fasthållning, klappar eller annan onödig kroppskontakt som att stryka sig mot andra;
- sprida elaka rykten, eller förolämpa någon (särskilt på grund av de skyddade egenskaperna ålder, ras, könskorrigering, äktenskap, partnerskap, graviditet och mödraskap, kön, funktionshinder, sexuell läggning och religion eller tro);

Personer kan också trakasseras på arbetet om de av andra uppfattas som att de "inte passar in". Det är mer sannolikt att detta inträffar på en arbetsplats med liten eller ingen mångfald. Sådana personer kan bli utfrysade och deras försök att integrera sig med andra kan avvisas.

## Vad är mobbning?

Mobbning är en form av trakasserier och används för att beskriva hot eller kränkande beteende. Det resulterar i en arbetsmiljö där en grupp människor eller en individ kan känna sig rädd eller förödmjukad på grund av en annan grupps eller individs negativa eller fientliga uppförande.

Mobbning innefattar ofta missbruk av makt eller ställning och är ofta varaktig och oförutsägbar. Den kan vara straffande, grym eller uppsåtlig. Den kan däremot även uppstå när en person är omedveten om den effekt dennes uppförande har på andra personer, eller även om man inte har för avsikt att mobba.

## Exempel på mobbning

- verbalt eller fysiskt hot eller våld, som t.ex. att skrika eller svära åt personal eller kollegor, antingen inför andra eller i enrum, inklusive nedvärderande eller stereotypa påståenden eller kommentarer;
- personliga förolämpningar;
- nedvärdera eller förlöjliga en person, eller hans/hennes förmågor, antingen i enrum eller inför andra;
- plötsliga vredesutbrott eller tappa fattningen mot en individ eller en grupp, ofta av banala skäl;
- utsätta någon för onödigt överdriven eller förtryckande övervakning, där man bevakar allt de gör eller vara överdrivet kritisk mot småsaker;
- ihärdig eller oberättigad kritik;
- ställa orimliga krav på personal eller kollegor;
- ge ovärdiga eller förnedrande uppgifter som är olämpliga för arbete eller ta bort ansvarsområden från en individ utan försvarliga skäl;
- ignorera eller exkludera en individ, t.ex. från sociala evenemang, gruppmöten, diskussioner och kollektiva beslut eller planering;
- uttala hot eller olämpliga kommentarer om karriärmöjligheter, jobsäkerhet eller rapporter från medarbetarsamtal;
- sprida elaka rykten, eller förolämpa någon (särskilt på grund av de lagskyddade egenskaperna ålder, ras, äktenskap, partnerskap, graviditet och mödraskap, kön, funktionshinder, sexuell läggning, religion eller tro samt könskorrigering).

Följande uttryck används ibland för att ursäkta, definiera eller referera till uppförande eller situationer mellan människor på arbetet, som kan innebära "dold" mobbning:

- starka eller rejäla ledarstilar;
- en arbetsrelation som beskrivs som "personlighetskrock";
- någon beskrivs som "överkänslig" eller "förstår inte skämt";
- beskriva någon som att denne har "attitydproblem";
- en ledare som "inte tål idioter";
- att inte stötta en person i personalgruppen som har gjort ett mindre misstag på arbetet.



### Trakasserier/mobbning via elektronisk kommunikation

Den ökande tillgången på elektroniska kommunikationssätt har skapat ett potentiellt kraftfullt medel för mobbning eller trakasserier; detta har blivit känt som "cybermobbning och trakasserier". Suggestiva och oönskade kommentarer, bilder eller hotfulla och kränkande e-mail, inlägg på sociala medier och textmeddelanden på mobiltelefon är former av cybermobbning. Därför behöver företag se till att ett uttalande om cybermobbning inkluderas i relevanta policys och rutiner. Ett exempel på lämpligt uttalande kan vara:

"Cybermobbning och cybertrakasserier är att använda moderna kommunikationsteknologier för att genera, förödmjuka, hota eller skrämma en individ som ett försök att få makt och kontroll över dem. Användning av företagets kommunikationsutrustning för sådana ändamål kommer att behandlas som ett allvarligt brott mot företagets uppförandekod och resultera i disciplinära åtgärder mot förövarna".

Om någon anställd anmäler att man har blivit offer för någon av ovanstående handlingar eller någon annan handling som faller inom definitionen för trakasserier och/eller mobbning är det viktigt att arbetsgivaren tar anklagelserna allvarligt och gör en utredning.

## En företagspolicy om trakasserier och mobbning

Företaget bör göra en tydlig skriftlig framställning av dess åtagande som klargör att trakasserier och mobbning inte är acceptabelt och att syftet med policyn är att eliminera detta från arbetsplatsen. Framställningen bör tydligt lägga fram så många exempel som möjligt för de typer av uppförande som kommer att klassas som trakasserier och mobbning. Den bör också ange vilka personer personalgruppen kan rapportera incidenter till.

Företaget bör diskutera policyn med arbetstagarrepresentanterna och/eller sjöfartsfackförbunden och erhålla deras stöd för den och deras engagemang att nå dess mål.

När policyn är antagen bör företaget se till att all personal, både till sjöss och i land, känner till den och förstår den. De bör förse med kopior av dokumenten som innehåller policyn och ett liknande dokument bör sättas upp på väl synlig plats på anslagstavlor på fartyg och på kontor i land.

Företaget bör också överväga att genomföra workshops och/eller seminarier för att se till att policyn på ett smidigt sätt implementeras och accepteras.

### Åtagande från högre ledning

Policydokumentet bör innehålla ett meddelande från verkställande direktör eller motsvarande i företaget. Meddelandet bör klargöra företagets åtagande att eliminera trakasserier och mobbning från arbetsplatsen samt målsättningen att ha en arbetsplats där det finns respekt för alla arbetares värdighet och välbefinnande. Dessutom bör företaget utse en direktör eller lämplig medlem från den högre ledningen som den person som har det övergripande ansvaret för policyn.

Företagen behöver visa på goda exempel. Arbetsgivarnas och den högre ledningens uppförande är lika viktigt som den formell policy. "Starkt" ledarskap kan dessvärre ibland svänga över mot mobbningsbeteende. I en kultur där anställda rådfrågas och problem diskuteras är det mindre troligt att mobbning och trakasserier uppmuntras än i en kultur där auktoritärt ledarskap råder.

### Företagsrutiner

Företag bör ha rättvisa rutiner för snabb hantering av klagomål från anställda. Klagomål om mobbning och trakasserier kan vanligtvis hanteras genom tydliga klagomåls- och åtgärdsrutiner. Sådana rutiner bör ha beredskap för diskretion, garantier att den som för fram klagomålet inte bestraffas samt att både personen som framför klagomålet och den utpekade förövaren har med sig varsin representant som de själva väljer från sin arbetstagarorganisation eller sitt fackförbund. Företaget bör se till att parterna i målet behandlas med likvärdig värdighet och rättvisa."

Ett uttalande från företaget till all personal om företagets policy, om vilken nivå som förväntas på uppförandet samt vilket stöd man kommer att ge till personalen kan underlätta för alla individer att bli medvetna om vilket ansvar de har gentemot andra.

Det är viktigt att låta de anställda veta att anmälningar om mobbning eller trakasserier, eller information från personalen angående sådana klagomål, kommer att hanteras rättvist och med försiktighet och diskretion. Anställda kommer att tveka att ge sig till känna om de känner att de kan komma att behandlas på ett osympatiskt sätt eller att möjligheten finns att man måste konfronteras av personen vars beteende de klagat på.

# Identifiera incidenter med trakasserier och mobbning

## Rapportering

För att kunna hantera problemen som orsakas av trakasserier och mobbning är det viktigt att företaget aktivt uppmuntrar personalen att rapportera alla incidenter med trakasserier och mobbning.

Författaren till dessa riktlinjer har kommit fram till att ett av de problem som för närvarande är allvarligast är att en stor andel av incidenterna inte rapporteras till företagsledningen. Enligt en rapport från undersökningen "Mobbning, diskriminering och trakasserier", som gjordes 2010 av Nautilus International, hävdade 43 % av respondanterna att de hade drabbats av mobbning, diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen, men mindre än hälften (43 %) framförde klagomål till företaget. Rapporten från 2010 uppdaterade en tidigare studie som genomfördes av facket och som visade att 76 % av dess kvinnliga medlemmar hade utsatts för sexuella trakasserier på arbetet, men endast 23 % hade rapporterat det till deras företag. Även om antalet anmälningar verkar ha förbättrats sedan den första studien är underrapporteringen fortfarande ett bekymmer.

Vid en situation ombord på ett fartyg är det vanligt för dem som utsätts för trakasserier och mobbning att de får "stå ut" tills resan är slut och då be att få överflyttas till ett annat fartyg vid deras nästa resa, i stället för att anmäla incidenten. Detta skapar logistiksvårigheter för deras företag och möjliggör inte att man effektivt tar itu med incident.

## En särskild anmälningsrutin

Det är också av största vikt att företaget har rutiner för anmälan och hantering av anmälningar om trakasserier och mobbning som alla medlemmar av personalen har förtroende för. Det rekommenderas att rutinen är separerad från företagets allmänna klagomålsrutin, men att den överensstämmer med dem som utarbetats för att vara i enlighet med Föreskrift 5.1.5 i Sjöarbetskonventionen, 2006 (Rutiner till sjöss) och rubrik 5 i avtalet som slöts mellan ECSA och ETF beträffande Sjöarbetskonventionen 2006 som tillägg till Rådets direktiv 2009/13/EC.

Företaget bör utse en person som är den första instansen för medlemmar i personalen som önskar göra en anmälan. För anmälan från personal till sjöss kan denna person vara en annan besättningsmedlem på fartyget där anmälaren är anställd, en företagsanställd som arbetar i land, eller en person från en oberoende organisation som utses för detta ändamål. De två sistnämnda kanalerna kan göras tillgängliga för personal placerad i land.

Om den utsedda personen är företagsanställd bör den personen ges mandat att själv hantera klagomålet eller att välja att hänvisa det till en högre nivå i företaget.

Förutom den formella rutinen bör företaget ge dem som utsätts för trakasserier eller mobbning alternativet att diskret kunna lösa klagomålen informellt. Detta kan innebära att offret i närvaro av en annan person från företaget som har fått utbildning i att hantera klagomål förklarar vilka effekter förövarens handlingar får. Förövaren kan därefter erbjudas tillfälle att be om ursäkt för dennes handlingar och att förbinda sig att inte upprepa dem. Ett offer bör under inga omständigheter tvingas att konfrontera en utpekad förövare om man inte vill detta.

Företaget bör också överväga att använda en oberoende tredje part placerad i land till vilken de som utsätts för trakasserier eller mobbning kan vända sig med sina klagomål. Företaget bör tillhandahålla ett stödtelefonnummer som bemannas av tredje part med sekretess.

Vilken rutin som än väljs är det nödvändigt att alla anställda har förtroende för den. Ett system där anmälningsförfarandet blir känt av andra ombord på fartyget kan vara effektivt på fartyg med stort antal besättningsmän, särskilt om antalet högre tjänstemän ombord är tillräckligt stort för att kunna stärka kamratandan i den gruppen. Detta borde normalt leda till att oacceptabelt uppförande inte tolereras.

Även när en fartygsrutin antas är det viktigt att göra kustledning medveten om alla incidenter. När ett fartyg har ett mindre besättning är det tillrådligt att utse en kontakt i land till vilken besättningsmän kan anmäla alla incidenter.

### Svara på ett klagomål om mobbning och/eller trakasserier

Det är viktigt att utreda klagomål snabbt och objektivt. Anställda kommer normalt inte med allvarliga beskyllningar om de inte känner sig allvarligt kränkta. Alla utredningar måste genomföras sakligt och oberoende.

Arbetsgivare som utreder anklagelser om mobbning och trakasserier bör betrakta alla omständigheter innan man drar slutsatser, och särskilt intrycken från den som anklagar, eftersom mobbning och trakasserier ofta upplevs olika av olika personer.

### Informell process

I vissa fall kan det vara möjligt att lösa händelser informellt, t.ex. genom medling. Ibland är personer inte medvetna om att deras uppförande är ovälkommet och orsakar obehag. En informell diskussion kan leda till större förståelse och en överenskommelse om att beteendet ska upphöra.

## Formell process

Om ärendet inte löses på det informella stadiet, eller om den utsatte upplever att mobbningen eller trakasserier är av så allvarliga, kan det vara nödvändigt att ta till anmälningsrutinerna. Arbetsgivaren kan avgöra att ärendet behöver hanteras formellt och som med alla disciplinära problem är det viktigt att man har ett rättvist tillvägagångssätt. I ett anmälningsärende om mobbning eller trakasserier måste det utföras rättvist både för den anklagade och för den som anmäler. För detaljerad vägledning om hur man hanterar formella klagomål om mobbning och trakasserier behöver du upprätta rutiner i samverkan med relevant fackförbund som representerar sjömän samt agera i enlighet med kraven i Föreskrift 5.1. i Sjöarbetskonventionen, 2006.

## Utbildning, kommunikation och medvetenhet

En skriftlig policy kommer endast att avskaffa trakasserier och mobbning på arbetsplatsen om den stöts av aktivt främjande åtgärder för att införa den i praktiken. Därför är återkommande tillfällen för kommunikation, utbildning och medvetenhet om den viktiga för att se till att alla anställda:

- Förstår företagets avsikt att förhindra trakasserier och mobbning
- Förstår sitt ansvar och sin roll i processen
- Känner till hur man får råd och vägledning
- Vet hur man gör en anmälan och att de litar på att man kommer att lyssna på dem

Företaget bör se till att deras avsikt att utplåna trakasserier och mobbning snabbt kommuniceras, genom t.ex:

- Utbildnings- och informationsprogram för all personal på alla nivåer
- Snabbinfo till anställda och fackliga representanter
- Affischer
- Anslag på personalens anslagstavlor
- Ett avsnitt i personalhandboken
- Anvisningar för ledningen
- Anvisningar för anställda
- Rådgivare som kan vägleda anställda beträffande policyn och rutinerna
- Artiklar i personaltidskrifterna
- Inkluderande i informationsmöten
- Anföranden

Alla policies och rutiner regelbundet granskas för att se till att de är effektiva.

## Tystnadsplikt

Företaget behöver försäkra alla sjömän om att de inte kommer att missgynnas, bli offer eller utsättas för diskriminering på grund av att man gör en anmälan om trakasserier eller mobbning. Företaget bör utreda varje anmälan och ingen sjöman som gör en anmälan ska lida av några återverkningar. Dessutom bör företaget skydda anställningsstatusen för den som anmäler när utredningen pågår och när den är utförd. Endast när en anmälan visar sig som är felaktig eller gjord med ont uppsåt kan det vara lämpligt att tillgripa disciplinära åtgärder mot den som anmäler.

Sexuella trakasserier är en av de vanligaste formerna av trakasserier. Det är i företagets intresse att en lämplig individ utses att hantera ärendet på ett sätt som möter offrets behov. När det är möjligt bör en anmälan om sexuella trakasserier utredas av en individ av samma kön som personen som gör anmälan.

## Utfrågningar

Rutinerna bör se till att utfrågningar, inklusive ev. disciplinära utfrågningar, som äger rum som konsekvens av rutinerna, utförs under förtroendefulla former. Företag bör uppmärksamma de inblandade parterna på deras rätt att ta med en vän eller en facklig representant eller person ombord på fartyget som på förtrolig basis kan ge sjömannen opartisk rådgivning om deras anmälan och på annat sätt hjälpa dem under anmälningsprocessen.

Som med alla disciplinära utfrågningar och klagomålsutfrågningar bör rättvisa principer tillämpas. Svaranden bör ha rätt att svara på alla klagomål och ge hans eller hennes version av händelserna. Både anmälaren och svaranden bör kunna få kalla vittnen. Företaget bör också ha en skriftlig förteckning över tagna beslut.

## Upplösning av fallet/åtgärd

Företaget bör fokusera på förövaren av trakasserier när det gäller att vidta åtgärder snarare än på offret. Det skulle vara olämpligt att helt enkelt svara med att förflytta offret till en annan jobb- eller arbetsplats som ett sätt att lösa trakasserier- eller mobbningsärendet.

# Åtgärder för att eliminera trakasserier och mobbning

Många företags uppförandekoder anger att vissa handlingar som skulle kunna utgöra trakasserier och/eller mobbning är förseelser för vilka disciplinära åtgärder mot förövaren är lämpligt. Exempelvis:

- olaga hot
- förnedring
- tvång
- lägga sig i andra anställdas arbete
- handling av en sexuell natur
- handling baserat på sex som påverkar kvinnors och mäns värdighet på arbetet och som är oönskat, oskäligt och stötande för mottagaren.

Det har fastslagits i rättsfall att det vid fall av sexuella trakasserier inte är nödvändigt att beakta om trakasserier som offret utsatts för skulle kunna ha tillfogats en person av motsatt kön eller ej. Detta beror på att sexuella trakasserier är uppförande som baseras på offrets kön och så länge som offret har lidit skada har sexuella trakasserier ägt rum.

Många handlingar och försummelse som utgör grund för trakasserier och mobbning faller dock normalt inte in under någon anklagelsekategori i företagets disciplinära rutiner. I vissa fall kan förövarna även vara omedvetna om vilken effekt deras handlingar får, vilket är ett resultat av dåliga eller omoderna ledarstilar snarare än faktiskt ont uppsåt. Men det är emellertid ingen ursäkt och kan fortfarande utgöra grund för mobbning eller trakasserier.

Företaget bör ha en policy som stöttar alla människors rätt att behandlas med värdighet och respekt på arbetet. Policyn bör aktivt främja en arbetsmiljö där mobbning och trakasserier inte tolereras. Man måste tydligt slå fast vilket beteende som förväntas av anställda och chefer. Personalen bör veta till vem de kan vända sig om de har ett arbetsrelaterat problem, och chefer bör utbildas i alla aspekter av företagets policys inom detta känsliga område. För att vara effektiv bör policyn kommuniceras och implementeras så att all personal är medveten om vilket ansvar de har under företagets uppförandekod gentemot personalmedlemmar.

Företaget bör se till att chefer har den kompetens som krävs för att leda genom att vara ett föredöme. Chefer bör kunna uppträda på ett sådant sätt att det stöder policyn och främjar positivt beteende.

Personalhandböcker är ett bra sätt att kommunicera med anställda; de kan innehålla specifika omnämnanden om företagets syn på mobbning och trakasserier, vilket stöd som erbjuds personalen och vilka konsekvenser man som anställd får om man anses bryta mot företagets policy.

## Utbildningsprogram

Företaget bör ordna så att personal till sjöss kan delta i utbildningsprogram som tydliggör vilka oönskade effekter trakasserier och mobbning får samt presentera företagets policy. Sådana program bör också presentera tillvägagångssättet i företagets rutiner om anmälning av incidenter. Dessutom bör företaget se till att det finns litteratur, affischer och videofilmer som bekräftar och förstärker företagets policy. Sådana utbildningsprogram bör vara tillgängliga för all ny och befintlig personal.

ECSA och ETF har beställt ett onlineutbildningsredskap med titeln [”Säg nej till mobbning, säg nej till trakasserier/Ge rätt kort till trakasserier och mobbning”] som ska användas av ledning till sjöss och i land. Specifikation på hur får tillgång till denna resurs finns på insidan av den bakre pärmsidan.

Andra metoder som företag kan använda, beroende på deras omständigheter, är:

- utse en passande och lämpligt utbildad person ombord på varje fartyg eller på kontor i land som antimobbnings- och trakasserirådgivare eller etikansvarig;
- upprättande av fartygs- och/eller fastlandsbaserade ledningskommittéer;
- utse en person ur personalgruppen som utredare av trakasserinärenden;
- se till att varje fartyg antar ett budskap som klargör att trakasserier och mobbning inte tolereras ombord;
- upprättande av en granskningskommitté som utgörs av representanter för företagsledningen och sjömännen/fackföreningar för att övervaka att policyn efterlevs.

## Fallstudier

### Internationellt kryssningsfartygsföretag

Detta företag har i många år haft en uppförandekod, som specificerar ett antal oacceptabla beteenden när det gäller interaktion med andra medarbetare och kunder. Alla former av hot, skrämelse, mobbning, tvång eller störande beteende är oacceptabla och hanteras som brott mot denna uppförandekod. På samma sätt betraktas alla fall som kan vara av diskriminerande eller kränkande natur eller som resulterar i att en annan individ trakasseras som oacceptabla. Alla brott utreds och hanteras i enlighet med policyn. Där det är nödvändigt vidtas disciplinär åtgärd, som kan inkludera åtgärder upp till och inklusive avskedande. Alla anställda ges tillgång till detta uppförandekodsdocument, som finns tillgängligt internt på företagets intranät. Ett nytt ramverk för ledarskapsutveckling har precis lanserats, och en repetitionsutbildning genomförs för närvarande för att se till att sjöfartsledningens kunskap är aktuell och omfattar företagets värderingar.

Företaget tillhandahåller också ett ”anmälningsnummer” där anställda anonymt kan anmäla misstänkta fall av felaktigt beteende. Detta anmälningsnummer annonseras brett och alla fall av mobbning och trakasserier på arbetsplatsen kan anmälas via detta och därefter hanteras de med hänvisning till uppförandekoden när det är nödvändigt.



### Internationellt bränsletransportföretag

Denna operatör tog fram en uppförande kod som redogör för de grundregler som all personal bör följa, och om man inte följer denna kod begår man tjänstefel, vilket kan resultera i disciplinär åtgärd och t.o.m. avskedande. Uppförandekoden innehåller ett personligt meddelande från gruppens verkställande direktör som understyrker hans kommentar till policyn. Det förklarar hur företagets kärnvärde bör ge vägledning om hur man uppför sig och hjälpa personalen i deras beslutsprocess. Det ger vägledning i hur man skapar en respektfull och trakasserifri arbetsplats, vilket inkluderar en omfattande lista över grundregler som personalen bör beakta för att se om deras uppförande kan utgöra grund för trakasserier. Personalen kan nå företagets policys via länkar från personalavdelningens webbsida som också erbjuder kontakt under tystnadsplikt någon i personalgruppen är utsatt för trakasserier eller har bevittnat någon form av kränkning eller mobbning på arbetsplatsen. Företaget har en nolltoleranspolicy när det gäller repressalier eftersom det går hand i hand med deras uppfattning att det rätta att göra är att tala om det. Alla former av repressalier betraktas som tjänstefel som, om de styrks, kan resultera i disciplinär åtgärd.

Dessutom lyfter företaget fram att chefer och arbetsledare har extra ansvar och organiserar seminarier och workshops som främjar ledarkompetensen, vilket ska hjälpa dem att tillämpa uppförandekoden på samma sätt i hela organisationen.

### Färjeföretag

Denna organisation har ett antal kärnvärden som betonar vilket beteende som förväntas från personalen. Deras policys och rutiner ser till att när en anmälan om trakasserier och mobbning görs så utreder företaget fallet snabbt och objektivt. Policyn identifierar tydliga anmälnings- och disciplinrutiner som säkrar tystnadsplikt och skyddet för den som anmäler. Alla i personalen har rätt att representeras eller stöttas av kollegor i varje steg i rutinen, för att se till att processen är både rättvis och opartiskt. Den betonar också att en snar lösning på alla anmälningar är bättre för både företag och personal. Som en del i processen uppmuntrar man medling som en metod att lösa tvister på arbetsplatsen på ett tidigt stadium.

Som komplement till företagets kärnvärden håller företaget regelbundet seminarier och utbildningstillfällen i land för all personal, där företagets policy om likabehandling sprids, och man förklarar hur man genom att följa dem kan förhindra mobbning och trakasserier på arbetsplatsen.

# Förslag på text till broschyr för sjömän

## Rättigheter och ansvar för sjömän

Ingen arbetare ska trakasseras eller mobbas på sin arbetsplats. Alla arbetare ansvarar för att se till att deras arbetsplats är fri från trakasserier och mobbning och ert företag ser mycket allvarligt på sådana ärenden.

## Trakasserar eller mobbar du annan personal?

Trakasserier avser alla handlingar som ger upphov till känslor som obehag, förödmjukelse, rädsla eller oro hos personen som utsätts för det.

Mobbning omfattar allt negativt eller fientligt beteende som gör att den som utsätts känner sig rädd eller förnedrad.

Du kan vara omedveten om vilken effekt dina egna handlingar har på andra. Exempel:

- Anser du att ditt sätt att göra ett jobb alltid är det rätta?
- Höjer du rösten åt andra medarbetare?
- Är du sarkastisk eller behandlar andra medarbetare nedlåtande?
- Kritiserar du personer inför andra?
- Kritiserar du mindre fel och brister för att själv kunna få beröm för ett bra arbete?
- Undviker du någon annan medarbetare eller sprider rykten eller elakt skvaller?

Om du tror att delar av ditt beteende kan uppfattas som trakasserier eller mobbning kommer ditt företag att hjälpa dig att få bukt med detta. Du bör dock själv vända dig till din linjechef och söka hjälp - vänta inte tills någon gör en anmälan mot dig!

## Har du blivit trakasserad eller mobbad på arbetet?

Ditt företag kommer att behandla alla anmälningar om trakasserier och mobbning seriöst och i förtroende.

Din linjefeje ombord och personalansvariga i land har fått utbildning i hur man hanterar anmälningar om trakasserier och mobbning. Du kan kontakta någon av dem, eller båda, för att anmäla incidenter som du har utsatts för.

Om du inte känner dig bekväm med att göra en anmälan själv kan du be en vän eller en kollega att göra det på dina vägnar.

Du kommer inte att bestraffas av företaget om du gör en anmälan, förutsatt att den inte är felaktig eller gjord med ont uppsåt.

Kom ihåg att det är offrets upplevelse handlingarna som räknas. Om DU känner att du har utsatts för trakasserier eller mobbning kommer företaget att agera.

Företagets namn:

Kontaktperson ombord:

Kontaktperson i land:

## Webblänkar till utbildningsmaterial finns på projektparternas hemsidor.

■ ETF: [www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm](http://www.itfglobal.org/etf/BullyingAndHarassment.cfm)



■ ECSA: [www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment](http://www.ecsa.eu/workplace-bullying-harassment)



■ Videotel: [www.videotel.com/etf/](http://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](mailto:mail@ecsa.be)

[www.ecsa.be](http://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](mailto:etf@etf-europe.org)

[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)