

BE A BUDDY

- NOT A BULLY

*Det skal du gøre, hvis du oplever
chikane og mobning*



SEA HEALTH & WELFARE



3 HVAD ER CHIKANE OG MOBNING?

5 HVIS DU BLIVER CHIKANERET ELLER MOBBET

9 CHIKANERER ELLER MOBBER DU?


11 HVAD KAN DU GØRE SOM KOLLEGA?

12 HVAD KAN SKIBSLEDELSEN GØRE?

14 HVAD KAN REDERIET GØRE?

16 HELPLINE





Alle mennesker bør kunne gå på arbejde uden at opleve krænkende adfærd. Også søfarende. Chikane og mobning i enhver form bør ikke tolereres på nogen arbejdspladser.

Denne vejledning giver ansatte, skibsledelse og rederi viden om chikane og mobning, og hvad man skal gøre, hvis krænkende adfærd finder sted på skibet.

HVAD ER CHIKANE OG MOBNING?

Chikane

Chikane er en form for diskrimination, som har til formål at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

Eksempler på chikane

- At fremvise eller sprede stødende eller vulgært materiale.
- At komme med insinuerende bemærkninger, latterliggørende, uanstændige eller sexistiske/racistiske/homofobiske vittigheder eller bemærkninger.
- At bruge anstødeligt sprog til at beskrive eller håne personer med handicap.
- At komme med bemærkninger om en persons fysiske udseende eller

personlighed, der kan forårsage forlegenhed eller ydmygelse.

- At udøve uønsket opmærksomhed såsom overvågning, stalking, intim adfærd eller uønsket verbal eller fysisk opmærksomhed.
- At foretage eller sende uønskede, seksuelle, uanstændige, fjendtlige eller personligt påtrængende telefon-opkald, sms'er, e-mails, breve og kommentarer på sociale netværk.
- At stille påtrængende eller vedvarende spørgsmål om en persons alder, civilstand, privatliv, seksuelle interesser eller orientering eller lignende spørgsmål om en persons race eller etniske oprindelse, herunder kultur eller religion.
- At komme med uønskede seksuelle tilnærmelser eller anmodninger om dates.

- At stirre, lave uhøflige gestusser, røre, befamle, klappe på eller anden form for unødvendig kropskontakt, f.eks. at gnide sig op ad en anden person.
- At sprede ondsindede rygter eller fornærme nogen (især mht. alder, race, civilstand, køn, handicap, seksuel orientering, religion eller tro).

Mobning

Mobning er en form for chikane, der fx består af fjendtlig eller ubehagelig adfærd, hvilket kan medføre, at den person, det går ud over, føler sig truet eller intimideret. Det skaber et arbejdsmiljø, hvor en gruppe mennesker eller en enkeltperson kan føle sig truet eller intimideret på grund af en anden gruppe menneskers eller enkeltpersons negative eller fjendtlige adfærd.

Mobning indebærer ofte magt- eller stillingsmisbrug og er ofte vedvarende og uforudsigelig. Mobning kan være hævngherrig eller ondsindet.

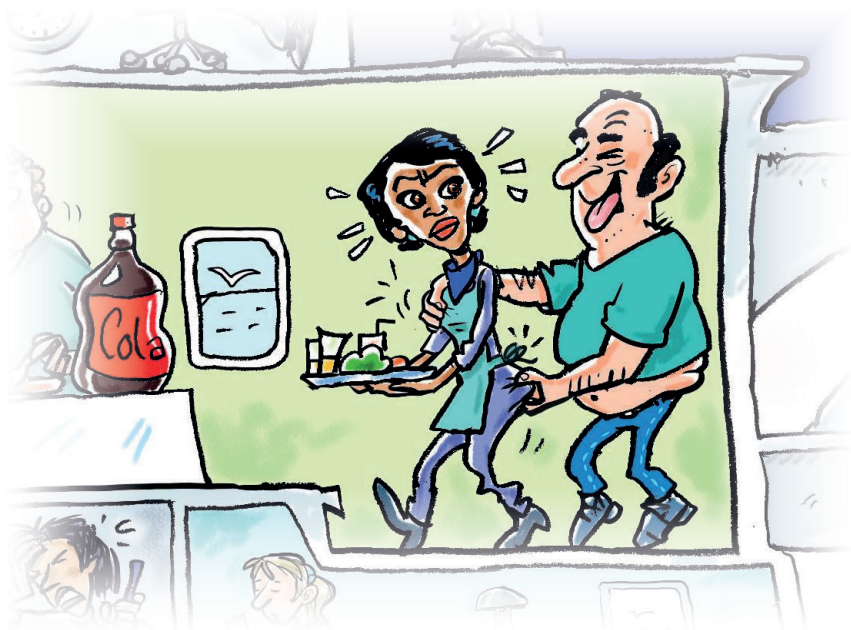
Eksempler på mobning

- Verbale eller fysiske trusler eller skældsord, fx at råbe eller bande ad kollegaer, enten offentligt eller i enrum, herunder også at komme med nedsættende eller stereotype udsagn eller bemærkninger.
- Personlige fornærmelser, der nedvurderer eller latterliggør en person eller hans/hendes evner, enten i enrum eller foran andre.

- Pludselige anfald af raseri mod en enkeltperson eller en gruppe, ofte af ubetydelige grunde.
- At udsætte personer for unødigt eller overdreven kontrol og overvågning af alt, hvad de foretager sig, eller at være overdrevet kritisk over mindre ting.
- At stille urimelige krav til personer.
- At ignorere eller udelukke en person fra sociale arrangementer, teammøder, diskussioner og kollektive beslutninger og planlægning.
- At fremsætte trusler eller upassende kommentarer om karrieremuligheder, jobsikkerhed eller jobudviklings-rapporter.

- Når der laves undskyldninger for at definere eller henvise til en adfærd eller situationer mellem personer på arbejdspladsen, der kan involvere "skjult" mobning, fx at en person beskrives som "oversensitiv" eller "ude af stand til at tage en spøg".

Det er vigtigt at understrege, at den person, der chikanerer eller mobber, kan være uvidende om de konsekvenser, som dennes adfærd har på andre personer, og at personen muligvis ikke har til hensigt at chikanere eller mobbe.





HVIS DU BLIVER CHIKANERET ELLER MOBBET

Hvad kan du gøre selv?

Oplever du at blive chikaneret eller mobbet på skibet – uanset om det er under din vagt eller når du har fri, er der her nogle muligheder, du kan overveje. Det er en god idé at handle så tidligt som muligt for at stoppe den krænkende adfærd. Det kan være svært at stå imod en krænkende person, og ofte kan det være en god idé at få hjælp af andre til at løse problemet.

Her er råd og inspiration til at stoppe den krænkende adfærd.

Konfronter den person, der chikanerer eller mobber dig, direkte.

Hvis situationen kan løses uformelt med et par ord, så meget desto bedre. Men det er ikke altid let, især ikke, hvis personen er en overordnet. Prøv at opføre dig på en selvsikker måde. Hvis en person, der kan finde på at mobbe, ser, at du fremstår som en stærk person, er der sandsynlighed for, at vedkommende vil handle anderledes. Her er nogle generelle retningslinjer

for, hvordan du fremstår selvsikkert, dvs. at du er meget direkte og bevarer kontrollen over dig selv.

Positiv tænkning. Den rette mentale indstilling er meget vigtig. Nysgerrighed hjælper. Tænk: "Hvad handler adfærden om?" Det er med til at distancere dig fra det, der sker.

Kropssprog. Tag en dyb indånding, og ånd ud. Det får de muskler, vi spænder, til at slappe af, når vi befinder os i en konfrontation. Hav en åben, ikke-truende kropsholdning.

Reager på en moden måde. Sig, at du synes, at personens opførsel er uacceptabel. En person, der chikanerer eller mobber, giver ofte op over for en person, der konfronterer den pågældende. Vis, at du lytter og reagerer som en voksen person ved at sige ting som "Jeg kan se, at du er vred" eller "Jeg forstår, at du ikke kan lide, hvad jeg har gjort, men tal ikke grimt til mig".

Tonefald. Brug et alvorligt, ligevægtigt tonefald. Bevar roen og råb ikke.

Brug ordet "mobber". Når du giver

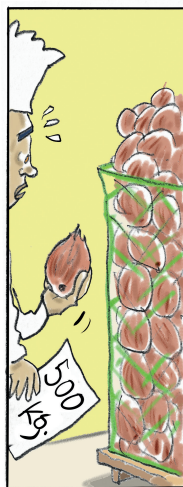
denne form for adfærd det rette navn, sættes der fokus på den, og krænkeren bliver nødt til at retfærdiggøre sine handlinger eller kigge nærmere på adfærden.

Gentag det, du siger. En person, der chikanerer eller mobber, hører muligvis ikke altid efter. Det kan være nødvendigt at gentage dit budskab klart og tydeligt, så han eller hun forstår, at du mener det alvorligt. Du skal undgå at reagere enten passivt (ved at give efter) eller aggressivt (ved at begynde at råbe).

"Vittigheder". Undlad at grine eller smile. Reager på "Kan du ikke tage en spøg?" med "Det er kun en spøg, hvis jeg synes, at det er sjovt. Det gør jeg ikke. Det er stødende".

Forklar, hvad du føler. Sig noget i retning af "Når du råber ad mig, bliver jeg vred, og det hjælper os ikke".

Et par advarende ord. Nogle gange oplever du måske, at verbal vold er ved at udvikle sig til fysisk vold. Her skal du stoppe med at fremstå selvsikkert. Hvis det er nødvendigt, skal du råbe efter hjælp, og hvis der er risiko for, at





nogen bliver voldelige, skal du trække dig fra situationen med det samme.

Søg hjælp og støtte. En af de mange ubehagelige konsekvenser af chikane og mobning er en følelse af isolation. Fortæl om problemet til en person, du har tillid til. Ofte vil du opleve, at du ikke er ene om at blive udsat for chikane eller mobning, hvilket kan være en enorm lettelse. Hvis du desuden er nervøs for eller tilbageholdende med at indberette sagen formelt, kan du bede en kollega om at hjælpe dig med det.

Indberet chikane eller mobning.

Hos de fleste rederier findes der en ansvarlig person enten om bord eller på land, der har ansvaret for at håndtere klager over chikane og mobning. Findes der ikke en sådan person i rederiet eller føler du dig ikke tryk ved at tage kontakt hertil, kan du kontakte SEA HEALTH & WELFAREs helpline (se mere på bagside).

Skriv de ting, der sker, ned.

Chikane og mobning er vedvarende adfærdsmønstre. Når det går op for dig, at du systematisk chikaneres eller mobbes, kan du skrive ned, hvor og hvornår det foregår, hvad der sker, hvad der blev sagt af begge parter, og hvad

du følte. Skriv navne på eventuelle vidner ned. Sørg også for at gemme eventuelle stødende e-mails, sms'er eller beskeder på sociale netværk. Hvis du beslutter dig for at indgive en formel klage over en persons handlinger, vil noterne gøre det nemmere at bevise den krænkende adfærd.

Når du laver en formel klage.

Forbered dig. Læs rederiets procedurer vedrørende chikane og mobning eller den almindelige klageprocedure, såfremt rederiet ikke har en procedure. Sørg for, at du ved, hvem du skal kontakte. Sørg for at have alle fakta og observationer på plads. Husk dig selv på, at det ikke er din skyld. Beslut dig for, om du vil have en til at ledsage dig.

Informer den ansvarlige person,

der tager imod indberetninger. Når du fremlægger din sag for den ansvarlige person, kan det være en god idé at bruge følgende sætning: "Jeg har noget alvorligt, jeg gerne vil tale med dig om. Jeg foretrækker at gøre det under fire øjne. Kan vi gøre det nu?" På den måde ved den ansvarlige person, at du vil tale om noget vigtigt og kan derfor afsætte den nødvendige tid.

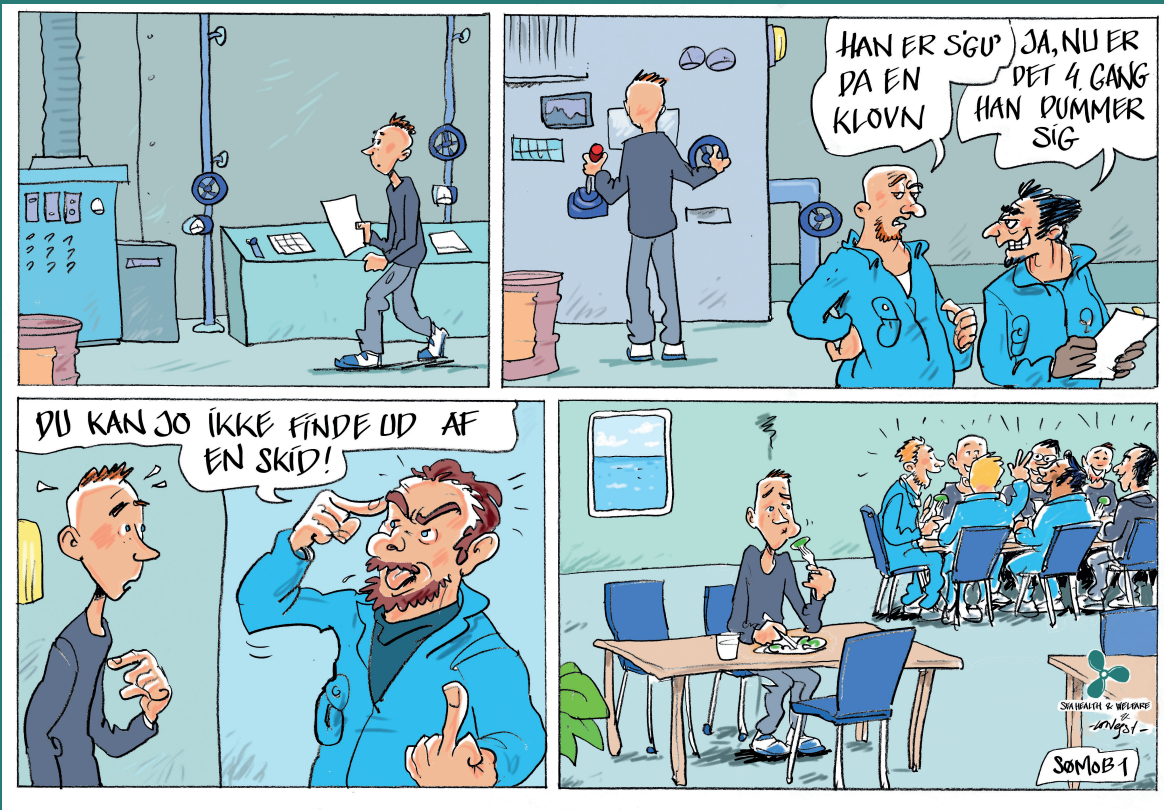
Hold dig til fakta.

Fortæl vedkommende, hvad der er sket så detaljeret som muligt. Undgå at komme med generelle bemærkninger om mobberens personlighed (fx "Han er en idiot!"). Fortæl, hvad han eller hun har gjort, fx "Da jeg var i gang med at gøre toiletterne rene i går, sparkede han til spanden og kaldte mig grimme navne".

Vær forberedt på at besvare

spørgsmål. Det betyder ikke, at den ansvarlige person ikke tror på dig. Men personen, der behandler en klage, skal undersøge sagen redeligt og grundigt. Han eller hun ville både skulle stille dig spørgsmål, og også stille spørgsmål til den person, der har chikaneret eller mobbet dig. Andre kollegaer kan muligvis også blive inddraget.

Spørg, hvad der nu skal ske. Det er især vigtigt for dig at vide, hvordan du forventes at arbejde sammen med personen, der chikanerer eller mobber dig, både mens situationen er ved at blive undersøgt og bagefter, særligt når skibet er til søs.



CHIKANERER ELLER MOBBER DU?

Er du opmærksom på, hvordan dine handlinger opfattes af andre kollegaer? Af og til kan fx den måde 'man altid har gjort tingene på' opfattes krænkende for en anden person. Det hænder at en krænker ikke er bevidst om, hvilke konsekvenser hans eller hendes handlinger har på andre kollegaer. I andre tilfælde er en krænker helt bevidst om sin adfærd og bidrager til at skabe et dårligt arbejdsmiljø. Alle tilfælde bør stoppes med det samme.

Passer følgende udsagn på dig? Overvej om du skal ændre din tilgang til kollegaerne.

- Hæver du stemmen over for andre?
- Er du sarkastisk eller nedladende over for andre?
- Kritiserer du personer foran andre?
- Kritiserer du fejl, der er begået af en person, og undlader at rose for et godt stykke arbejde?
- Spredt du rygter eller ondsindet sladder om andre personer?

Hvis du er bekymret for, om din adfærd kan betragtes som chikane eller

mobning, skal du kontakte rederiet eller den ansvarlige person og søge hjælp.

Vent ikke, til der fremsættes en klage imod dig.

Husk! Det er ikke op til dig at beslutte, om en særlig måde at opføre sig på udgør chikane eller mobning. Det er op til den person, det går ud over.

Hvad du skal vide

Arbejdspres kan få mennesker til at opføre sig på en måde, der kan betragtes som chikane eller mobning. Løsningen er at være meget mere bevidst om, hvorfor vi opfører os, som vi gør. Vi skal især være opmærksomme på:

Udløsende faktorer. Alle følelser udløses af noget, og det du føler, når du chikanerer eller mobber nogen, er ingen undtagelse.

- Et det særlige situationer, der sætter det i gang?
- Vælger du bestemte personer eller typer af mennesker?

Vær opmærksom på, at den udløsende faktor måske ikke umiddelbart er

synlig. Hvis du fx har haft et vanskeligt møde med chefen, skal du være bevidst om, hvordan det får dig til at føle, så du ikke senere lader det gå ud over andre, fordi du er irriteret.

At være bevidst om, hvad der er dine udløsende faktorer, kan forhindre, at du fremover chikanerer eller mobber.

Positiv tænkning. Når du har styr på, hvad der udløser din adfærd, kan du begynde at gøre dig bevidst om det og vende en negativ reaktion til en konstruktiv. Hvis du fx ser et stykke arbejde, der ikke lever op til standarden, så undlad at tænke "*Nu skal jeg få fat i ham!*" Prøv i stedet at sige til dig selv "*Hvordan kan jeg lære ham at gøre det korrekt?*"

Signaler på aggression. Chikane eller mobning er aggressiv adfærd. Evolutionen har programmeret vores kroppe til at forberede os på aggression, så vi kan reagere effektivt, hvis vi bliver angrebet. Vores puls stiger. Vores blodtryk stiger. Adrenalinene begynder at flyde. Det er nemt at mærke, hvis det sker for dig. Hvis det sker, så tag en dyb indånding, sig til dig selv, at du skal falde til ro, så

vil kroppens automatiske forberedelse på angreb bremse ned.

Empati. Tænk på den virkning, du kan have på andre. Sæt dig selv i deres sted. Stå ikke for tæt på folk. Det kan føles truende. Nedstir ikke folk. Vær opmærksom på dit kropssprog. Hvis de knæler eller sidder, skal du ikke stå over dem, men i stedet komme ned på deres niveau.

Selvom du er frustreret eller vred, skal du gøre dit bedste for ikke at vise det.

Spørgsmål til personer, der muligvis chikanerer eller mobber

- Har du i selskab med andre rottet dig sammen mod en anden person?
- Har du sendt e-mails eller beskeder på sociale netværk, som kan være stødende eller chokerende?
- Har du kritiseret en person og

samtidig omtalt deres køn, race, alder, seksuelle orientering, religion eller nationalitet?

- Behandler du kvinder respektløst og nedværdigende?
- Har du gentagne gange inviteret en person ud på en date eller rørt nogen på en upassende måde? Og ved du, at det anses for et overfald at befamle nogen, og at det derfor er strafbart?
- Har du retfærdiggjort dine handlinger som værende "blot en joke" eller som "noget alle gør"?
- Har du kommenteret på andres udseende, alder eller at de fx har et handicap?
- Har du læst rederiets politik om chikane og mobning?

Særligt til lederen.

- Synes du, at din måde at udføre et job på altid er den rette?
- Har du tildelt arbejde til en bestemt person som en form for straf? Hvis ja, har du gjort det gentagne gange eller urimeligt mange gange?

- Vil du beskrive din ledelsesstil som "robust"? Hvis ja, er du sikker på, at du er "streng, men retfærdig"?
- Kan du beskrives som en "kontrol-freak"?
- Retfærdiggør du dine handlinger over for underordnede, fordi du selv blev behandlet på en sådan måde tidligt i din karriere?

Chikane eller mobning er en alvorlig forseelse

Personer, der bliver chikaneret og mobbet, opfordres til at indberette hændelser. Sådanne indberetninger vil blive grundigt undersøgt. I nogle tilfælde kan vedkommende blive afskediget, i andre kan sagsanlæg komme på tale.

HVAD KAN DU GØRE SOM KOLLEGA?

Chikane og mobning på arbejdspladsen er et fælles ansvar. Et dårligt psykisk arbejdsmiljø, stress og frustration danner grundlaget for chikane eller mobning. Hvis du oplever, at en kollega chikaneres eller mobbes på skibet, bør du som en god kollega være med til at sætte en stopper for den krænkende adfærd så hurtigt som muligt. Det kan være vanskeligt at stå imod en person, der chikanerer og mobber. Du kan derfor finde inspiration i følgende råd.

Sig stop. Hvis du ser en kollega, der chikanerer eller mobber eller giver udtryk for manglende tolerance over for andre, så skal du ikke gøre som dem. Fortæl kolleger, der chikanerer eller mobber, at de skal stoppe. Sørg for, at de forstår, gennem den måde, du taler på, og dit kropssprog, at personens handlinger er uacceptable.

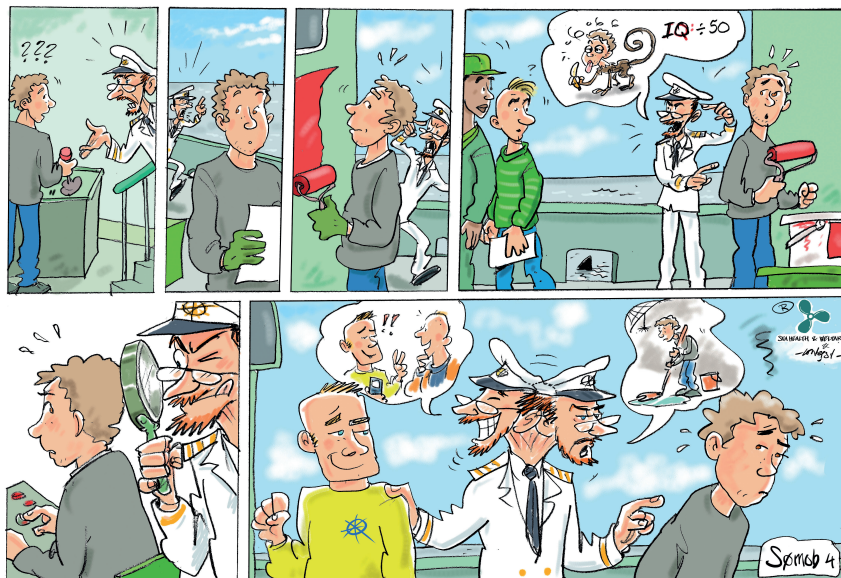
Mobberens adfærd. Den plejer at handle om kollegaens egne problemer med selvværd og frustrationer. Måske du kan opmuntre personen til at bruge sin tid mere konstruktivt. Støt personen i at lave aktiviteter, der ikke involverer chikane eller mobning.

Støt den kollega, der bliver chikaneret eller mobbet. Hvis du ser en kollega blive chikaneret eller mobbet, har den person måske også problemer med sit selvværd. Det kan skyldes chikane eller mobningen, men kan også skyldes andre ting, bl.a. personlige problemer. Kan du tilbyde dem hjælp og støtte? Måske få personen til at søge hjælp andetsteds.

Yderligere hjælp. Når en person udsættes for chikane eller mobning, kan det være svært at se, hvad man

skal gøre for at få hjælp. Måske kan du hjælpe din kollega med at kontakte den ansvarlige person om bord eller på land.

Chikane eller mobning kan ikke retfærdiggøres. Som vidne til chikane eller mobning på arbejdspladsen, har du et ansvar, både over for din kollega og over for dig selv. Din kollega kan opleve at få alvorlige fysiske og psykiske problemer på grund af chikane eller mobning. Og det kan få konsekvenser for hele arbejdspladsen.



HVAD KAN SKIBSLEDEREN GØRE?

Chikane og mobning på skibet er et fælles ansvar. Skibsledelsen har et stort ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø for alle på skibet.

Skab det rette klima.

Forebyggelse er altid bedre end helbredelse. Chikane og mobning er nemlig ubehagelig og ødelæggende adfærd for alle om bord. Hvad kan skibsledelsen gøre for at forhindre den slags adfærd?

Her er nogle forslag:

- God ledelse har forståelse for, at folk fra forskellige kulturer og baggrunde har forskellige måder at håndtere chikane og mobning på, og personer i ledende stillinger skal være opmærksomme på medarbejdere, der fx er mindre tilbøjelige til at sige deres mening.
- Folk oplever ofte at blive udsat for chikane eller mobning, fordi de skiller sig ud fra mængden. Er der nogen ansatte, der passer på denne profil – fx en ene kvinde

om bord eller en person med minoritetsbaggrund?

- Er der uerfarne ansatte, der mangler støtte?
- Er officererne uddannet til at arbejde med en mangfoldig besætning?

Vær opmærksom på tidlige

advarsler. Er de personer, der er ansvarlige for håndtering af disse situationer, tydelige omkring, hvad man skal kigge efter? Dels er det et spørgsmål om at være bevidst om de uformelle tegn på dårlig trivsel, fx personer, som trækker sig fra sociale arrangementer eller ikke vil tale med andre.

Derudover ses det typisk, at personer, der bliver chikaneret eller mobbet, yder en ringere arbejdsindsats. Der er en åbenbar risiko for, at dette kan tolkes som et disciplinært problem, især hvis den person, der chikanerer eller mobber, er i en position, hvor han eller hun kan understøtte en sådan fortolkning. Det er meget vigtigt, at alle undersøgelser af en dårlig arbejdsindsats hører begge

sider af historien og finder frem til de grundlæggende årsager.


Personer, der bliver chikaneret eller mobbet, føler sig ofte isolerede, magtesløse og tror ikke på, at en indberetning kan føre til noget.

De har tendens til at identificere mobberen med rederiet og tror, at en klage blot gør ondt værre.

Hvis den ansvarlige person for indberetninger finder frem til, at der foregår chikane eller mobning, er det derfor vigtigt, at personen ved præcis, hvad der skal gøres, og er forpligtet til at handle.

Stop systematisk mobning eller chikane

Ulige fordeling af arbejde er et meget almindeligt symptom på chikane og mobning. Nogle får langt flere urimelige opgaver end andre eller rutineprægede opgaver, der ligger under deres faglige niveau, eller de nægtes adgang til spændende opgaver, der kan hjælpe



dem med at udvikle sig og fremme deres karriere, eller de får flere opgaver, end de kan klare.

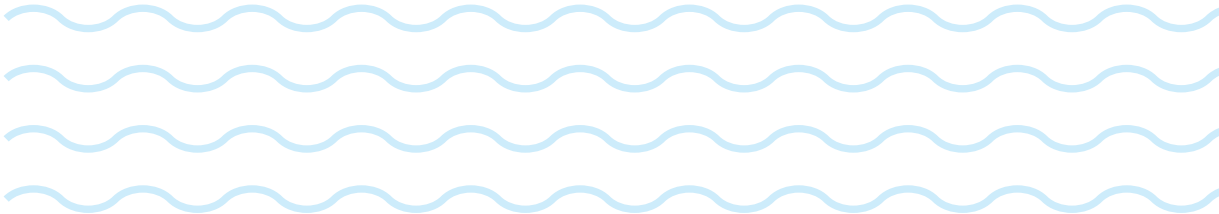
- Er der klare definitioner på roller og ansvar på skibet?
- Er der tydelige arbejdsgange og bliver de fulgt?
- Er der fair og gennemsigtige systemer til fordeling af opgaverne?

Politikker og procedurer

- Er rederiets politik vedrørende chikane og mobning tydelig for dig?
- Kender alle om bord til den?
- Ved alle om bord, at de kan indberette chikane og mobning, velvidende, at deres klager vil blive undersøgt, og at der vil blive taget handling?
- Ved du, hvem du skal indberette hændelser om chikane og mobning til?

Læs mere

A Good Working Life at Sea – udgivet af SEA HEALTH & WELFARE
Kapitel 2. Kommunikation og information.
Kapitel 3. Konflikthåndtering og forebyggelse.



HVAD KAN REDERIET GØRE?

Hav en rederipolitik om chikane og mobning. Erklæringerne i politikken

bør:

- Indeholde en meddelelse fra rederiets administrerende direktør eller lignende.
- Beskrive rederiets forpligtelse til at udrydde chikane og mobning på skibene og have et mål for et arbejdsmiljø, hvor der er respekt for alle ansattes værdighed og velbefindende.
- Udpege en direktør eller et medlem af topledelsen, som har det overordnede ansvar for politikken.
- Indeholde eksempler på forskellige former for adfærd, der kan betegnes som chikane og mobning.
- Indeholde kontaktoplysninger, så de ansatte kan indberette hændelser til den ansvarlige person, der tager imod indberetninger.

Rederiet kan diskutere politikken med medarbejderrepræsentanter og/eller faglige organisationer for at få deres støtte og engagement.

- Når der er opnået enighed om politikken, skal rederiet sikre, at alle ansatte og relevant landbaseret

personale gøres bekendt med politikken og forstår den.

- Alle ansatte bør modtage kopier af politikken og den bør tydeligt fremvises på opslagstavler på skibene og på kontorer på land.

Hav klageprocedurer. Rederiet bør

have procedurer for behandling af klager fra ansatte. Klager over chikane og mobning kan som regel behandles med tydelige klage- og disciplinærprocedurer.

Sådanne procedurer bør:

- Sikre fortrolighed.
- Yde beskyttelse mod repressalier mod den person, der indberetter klagen.
- Give garantier for, at både den person, der indgiver klagen, og den formodede krænker ledsages af en kollega eller anden støtte efter eget valg.
- Sikre, at parterne, som klagen omhandler, alle behandles med værdighed og retfærdighed.
- Det er vigtigt, at de ansatte ved, at klager over chikane eller mobning eller oplysninger fra personalet i forbindelse med sådanne klager,

behandles på en retfærdig, fortrolig og forstående måde.

Ansatte kan være tilbageholdende med at træde frem, hvis de føler, at de bliver behandlet uden forståelse eller konfronteres på en aggressiv måde af den person, som klagen vedrører.

Klageprocedure for chikane og mobning

Rederiet skal udpege en ansvarlig person eller ansvarlige personer, der skal fungere som det første referencepunkt for alle ansatte, der vil indgive en klage. Denne person kan være et medlem af skibets besætning, en medarbejder på land eller en person, som rederiet har udpeget til at handle på den krænkedes vegne. Hvis den udpegede person er medarbejder i rederiet, skal vedkommende have bemyndigelse til at behandle klager eller mulighed for at sende dem højere op i rederiet i fortrolighed. Ud over den **formelle procedure** bør rederiet give den person, der er udsat for chikane eller mobning, mulighed for, efter eget skøn, at afgøre klagen **uformelt**. Det kan indebære,

at den person, der er blevet krænket, forklarer konsekvenserne af den krænkende persons handlinger under tilstedeværelse af en anden person fra rederiet, der er uddannet i løsning af klager. Den krænkende person kan derefter blive tilbudt muligheden for at undskylde og forpligte sig til ikke at gentage dem. En krænket person må aldrig tvinges til at stå ansigt til ansigt med den krænkende person, hvis han eller hun ikke ønsker det.

Rederiet kan vælge at:

- Overveje at benytte en uvildig tredjepart baseret på land, som de personer, der udsættes for chikane eller mobning, kan rette deres klage til, eller
- Gøre den ansatte opmærksom på fortrolige hjælpelinjer, som stilles til rådighed af rederiet eller andre organisationer.
- Bruge et system, hvor anonyme klager høres af andre om bord. Det kan være effektivt på skibe med et stort antal besætningsmedlemmer og officerer.
- Have en kontaktperson på land, hvis ansatte vil indberette en klage. Det kan være hensigtsmæssigt på skibe med en mindre besætning.
- Hvis klagen løses og den krænkede person får medhold, bør rederiet og de faglige organisationer sikre,

at der også træffes passende foranstaltninger for at håndtere krænkeren, når der tages hånd om og ydes støtte til det krænkede besætningsmedlem.

- Det vil være uhensigtsmæssigt at flytte den person, der har været udsat for krænkelse, til et andet job eller skib som en måde at løse en sag om chikane eller mobning på.

Bevidsthedsskabende aktiviteter.

Rederier og faglige organisationer kan evt.:

- Sørge for, at søfarende deltager i uddannelse, der forklarer de uønskede virkninger af chikane og mobning og som beskriver rederiets politik.
- Overveje brug af litteratur, plakater og videoer til at underbygge og styrke virksomhedens politikker.
- Opsætte bekendtgørelser på personaleopslagstavler.
- Indføre et afsnit i personalehåndbogen.
- Lave ledelsesvejledninger.
- Lave vejledninger til de ansatte.
- Lave artikler i personale-/ fagforeningsblade.

Eksempel på rederipolitik for chikane og mobning

- Rederi x vil behandle alle klager over chikane og mobning grundigt og strengt fortroligt.
- Dine overordnede officerer om bord og en personalechef på land er uddannet i at behandle klager over chikane og mobning. Du kan kontakte den ene eller begge for at indberette hændelser, du har oplevet.
- Rederiet betragter klager over digital mobning som et alvorligt problem.
- Hvis du ikke føler dig tryk ved selv at indgive en klage, kan du bede en ven eller en kollega om at gøre det på dine vegne. Du straffes ikke for at indgive en klage.
- Husk, at det er offerets opfattelse af en handling, der tæller. Hvis du føler, at du har været udsat for chikane eller mobning, vil rederiet undersøge problemet.
- Rederiets navn: Kontaktpersoner.

HELPLINE

**Vi tilbyder søfarende og rederier fortrolig,
uvildig rådgivning og vejledning om chikane
og mobning til søs**

Ring eller send en SMS til +45 6015 5824

Send os en mail: helpline@shw.dk

Denne vejledning er inspireret af følgende materialer:

"Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying" (2016)

"Say no to bullying, say no to harassment" (2016)

Udviklet af International Chamber of Shipping og International Transport Workers Federation.

Danskflaggede skibe drager fordel af SEA HEALTH & WELFAREs mange services og udgivelser i kraft af det obligatoriske medlemskab. For et årligt gebyr kan andre skibe blive medlem af SEA HEALTH & WELFARE.

SEA HEALTH & WELFARE

