

DIRECTRICES PARA ERRADICAR EL ACOSO Y LA INTIMIDACIÓN EN LOS BUQUES



International
Chamber of Shipping
Shaping the Future of Shipping



International Transport
Workers' Federation

DIRECTRICES PARA ERRADICAR EL ACOSO Y LA INTIMIDACIÓN EN LOS BUQUES

ÍNDICE

Prefacio	4
Introducción	5
Objetivo de las directrices	6
¿Qué es el acoso?	7
¿Qué es la intimidación?	8
Política empresarial en materia de acoso e intimidación	9
– Compromiso de las organizaciones de marinos	9
Identificar y denunciar incidentes de acoso e intimidación	10
– Denunciar	10
– Procedimiento de los armadores para gestionar las denuncias	10
– Sistema de tramitación de quejas formales por acoso e intimidación	10
– Cómo responder a una denuncia de intimidación o acoso	11
– Procedimiento informal	11
– Procedimiento formal	11
– Confidencialidad	11
– Vistas	11
– Resolución del caso/acción	11
Medidas para eliminar el acoso y la intimidación	12
Comunicación y concienciación	13
– Actividades de concienciación	13
Apéndices	
1. Ejemplo de política empresarial sobre acoso e intimidación	14
2. Texto sugerido para el folleto destinado a los marinos	14
Agradecimientos	15
Recursos adicionales	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.

Este documento es una traducción del texto original, escrito en inglés, de [las Directrices de la ICS y la ITF para erradicar el acoso en los buques](#), que es el texto de referencia. La traducción podría dar lugar a una mala interpretación del texto. Si surgiera alguna duda relativa a la exactitud de la información presentada en la versión traducida se debe consultar la versión inglesa. Las discrepancias o variaciones que pueda haber en la traducción del texto original no son vinculantes.

Esta traducción forma parte del proyecto ECSA y ETF: Cómo contribuir a crear un entorno laboral atractivo, inteligente y sostenible en el sector marítimo (WESS, por sus siglas en inglés), cofinanciado por la Unión Europea.

PREFACIO

GUY RYDER

DIRECTOR GENERAL DE LA INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT)

Según el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006, todos los Estados miembros deben garantizar que las disposiciones de sus leyes y reglamentos respeten el derecho fundamental de erradicar la discriminación en el empleo y la ocupación.

El acoso y la intimidación a bordo de los buques pueden tener consecuencias graves en la salud física y emocional de los marinos, disminuir la motivación, aumentar el absentismo y perjudicar la cohesión y la eficacia del trabajo en equipo. También pueden producir un efecto negativo en las empresas y provocar un deterioro de las condiciones laborales, con posibles consecuencias organizativas, económicas y jurídicas.

En los últimos años ha habido mayor concienciación sobre este problema en el entorno laboral marítimo y actualmente es motivo de preocupación de todos los Estados miembros de la OIT.

Los buques son, durante muchos meses, el hogar de los marinos. Por tanto, el acoso y la intimidación pueden ser preocupantes dadas las condiciones de vida y de trabajo a bordo, el aislamiento, el tamaño y la proximidad de los camarotes y la necesidad de permanecer en el lugar de trabajo durante los periodos de descanso.



Estas directrices han sido elaboradas conjuntamente por armadores y organizaciones de marinos, con el objeto de erradicar el acoso y la intimidación y mejorar el entorno laboral a bordo de los buques de todo el mundo.

Agradezco, por tanto, su difusión generalizada.

INTRODUCCIÓN

Todos los marinos tienen derecho a trabajar sin sufrir acoso ni intimidación. Lamentablemente, algunos marinos son víctimas de acoso e intimidación a bordo de los buques. Responsabilidades:

- Las compañías navieras deben garantizar la aplicación de políticas para erradicar toda forma de acoso e intimidación de los marinos a bordo de los buques.
- Los marinos y las organizaciones de marinos deben garantizar que no haya situaciones de acoso ni de intimidación.

Las compañías navieras y las organizaciones de marinos se han comprometido a elaborar materiales que señalen estos problemas y sugieran posibles medidas que tomar para resolverlos.

La International Chamber of Shipping (Cámara Naviera Internacional) y la International Transport Workers' Federation (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte) consideran que el acoso y la intimidación son inaceptables y han elaborado conjuntamente las siguientes directrices para las compañías navieras, los marinos, las organizaciones de marinos y otros actores, entre ellos los proveedores de formación, sobre lo que pueden hacer para erradicar el acoso y la intimidación. Cuando un marino denuncia haber sido víctima de acoso o intimidación, es imprescindible tomarse en serio la denuncia e investigar el caso.

El acoso y la intimidación son ejemplos de comportamientos no deseados que producen efectos nocivos, por ejemplo:

- estrés;
- falta de motivación;
- peor rendimiento laboral;
- absentismo; y
- renuncias.

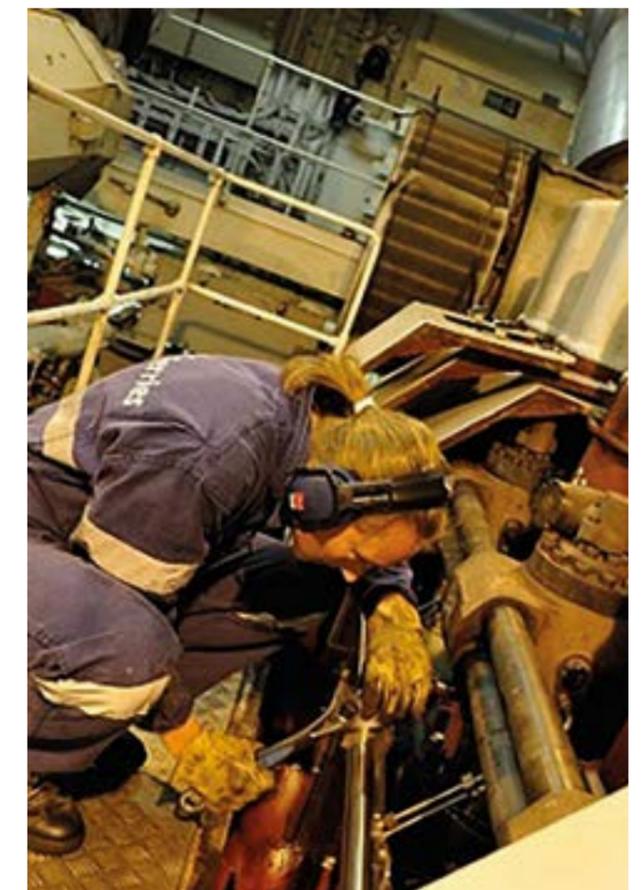
Acoso es toda conducta no apropiada y molesta que, de forma intencionada o no, causa sentimientos de malestar, humillación, vergüenza o incomodidad en quien la recibe.

La intimidación es una forma particular de acoso que consiste en adoptar una conducta hostil o vengativa que puede provocar en el receptor sentimientos de amenaza o acoso.

En algunos casos, estos actos de acoso e intimidación se cometen de forma intencionada. Sin embargo, también hay acciones que pueden clasificarse como acoso o intimidación y que se realizan de forma inconsciente, sin mala intención. Por lo tanto, adoptar y fomentar estilos de dirección que excluyan comportamientos agresivos e intimidatorios también contribuye en gran medida a erradicar el acoso y la intimidación en el lugar de trabajo.

Las empresas también tienen razones de peso, tanto económicas como jurídicas, para erradicar el acoso y la intimidación:

- Es buena práctica empresarial ofrecer un entorno laboral en el que los marinos puedan trabajar sin sufrir acoso ni intimidación.
- Los marinos que son víctimas de acoso e intimidación pueden sentirse desmotivados y tienen mayor probabilidad de padecer estrés y aumentar la tasa de absentismo laboral.
- También es más probable que quieran dejar el trabajo, lo que a la empresa le supone gastos adicionales de selección y contratación.
- Algunos empleados que han sufrido acoso han denunciado con éxito la discriminación que han padecido.



OBJETIVO DE LAS DIRECTRICES

PARA LAS COMPAÑÍAS NAVIERAS

El objetivo de las directrices es ayudar a las empresas a:

- formular políticas y planes para erradicar el acoso y la intimidación a bordo de los buques; e
- implicar en este proceso a los marinos y a las organizaciones de marinos.

Cuando sea pertinente y de acuerdo con los ordenamientos jurídicos nacionales, las políticas empresariales en materia de acoso e intimidación deben incorporarse a los acuerdos de la negociación colectiva.

PARA LOS MARINOS

El objetivo de las directrices es ayudar a los marinos a:

- reconocer ejemplos de acoso e intimidación;
- identificar incidentes utilizando sistemas eficaces de tramitación de quejas formales;
- implicarse cuando vean conductas de acoso e intimidación hacia otros marinos en el lugar de trabajo y ayudarlos si es necesario;
- no acosar ni intimidar a nadie;
- denunciar las conductas de intimidación y acoso que se observen o se experimenten en carne propia;
- aplicar y cumplir las políticas de la empresa;
- utilizar el procedimiento de la empresa para gestionar los casos de intimidación y acoso;
- pedir ayuda y apoyo a las organizaciones de marinos y otros órganos de carácter social cuando sea necesario, y
- entender los beneficios que aporta un lugar de trabajo sin conductas de intimidación y acoso.

¿QUÉ ES EL ACOSO?

El acoso es una forma de discriminación que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

EJEMPLOS DE ACOSO

Las siguientes conductas pueden ser ejemplos de acoso:

- exhibir o difundir materiales ofensivos o provocativos;
- insinuarse, burlarse, hacer observaciones o chistes obscenos, sexistas, racistas u homofóbicos;
- usar un lenguaje ofensivo al describir personas con discapacidad o burlarse de ellas;
- hacer comentarios sobre el aspecto físico o el carácter de una persona que causen vergüenza o aflicción;
- actuar de forma inapropiada, espiando, acechando, importunando, mostrando un comportamiento demasiado familiar o un trato verbal o físico inadecuado;
- efectuar o enviar llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, redes sociales, faxes o cartas no deseados, con insinuantes sexuales, hostiles o intrusivos;
- preguntar de forma injustificada, indiscreta o insistente sobre la edad, el estado civil, la vida personal, los intereses o la orientación sexual de la persona o plantear preguntas similares sobre el origen racial o étnico de la persona incluida su cultura o religión;
- realizar insinuaciones sexuales o peticiones de citas inapropiadas y amenazas reiteradas;
- sugerir que los favores sexuales podrían mejorar la carrera profesional de una persona, o que negarse a ofrecer dichos favores podría afectar negativamente a su carrera;
- proferir miradas lascivas, gestos groseros, toqueteos, manoseos u otros contactos corporales innecesarios, como rozarse al pasar; y
- difundir rumores malintencionados o insultar a una persona (en particular, sobre la base de características protegidas tales como edad, raza, matrimonio, unión civil, embarazo y maternidad, sexo, discapacidad, orientación sexual, religión o creencia y cambio de sexo).



¿QUÉ ES LA INTIMIDACIÓN?

La intimidación es una forma de acoso que consiste en adoptar una conducta hostil o vengativa que puede provocar en el receptor sentimientos de amenaza o acoso. Crea un entorno laboral en el que una persona o un grupo pueden sentirse amenazados o intimidados por el comportamiento hostil o negativo de otra persona o grupo de personas.

La intimidación a menudo implica el uso inadecuado del poder o del puesto y suele ser persistente e imprevisible. Puede ser vengativa, cruel o malintencionada. Sin embargo, también puede presentarse si una persona ignora el efecto de su comportamiento sobre las demás personas y sin que tenga la intención de intimidar.

EJEMPLOS DE INTIMIDACIÓN

Las siguientes conductas pueden ser ejemplos de intimidación:

- amenazar verbal o físicamente, gritar o insultar al personal o a los compañeros, en público o en privado, incluidas las afirmaciones u observaciones despectivas o estereotipadas;
 - insultar a otras personas;
 - menospreciar o ridiculizar a una persona o sus habilidades, en privado o ante otras personas;
 - ataques repentinos de cólera o manifestaciones de mal genio contra una persona o un grupo, a menudo por razones triviales;
 - someter a una persona a una supervisión agobiante o excesiva sin que sea necesario, verificar todas sus acciones o ser demasiado crítico con asuntos sin importancia;
 - criticar de forma persistente o injustificada;
 - efectuar peticiones poco razonables al personal o a los compañeros;
 - proponer tareas de baja categoría o degradantes no apropiadas para un determinado puesto de trabajo o retirar responsabilidades a una persona sin razón justificada;
 - ignorar o excluir a una persona de, por ejemplo, eventos sociales, reuniones de equipo, debates y decisiones o planificaciones colectivas;
 - amenazar o hacer comentarios inapropiados sobre las perspectivas de carrera profesional, sobre la seguridad del empleo o en los informes de evaluación del rendimiento;
 - difundir rumores malintencionados o insultar a una persona (en particular, sobre la base de características protegidas tales como edad, raza, matrimonio, unión civil, embarazo y maternidad, sexo, discapacidad, orientación sexual, religión o creencia y cambio de sexo).
- Desairar a los trabajadores y neutralizar su esfuerzo por integrarse con los demás cuando perciben que no son aceptados;
 - Ciberintimidación, por ejemplo:
 - comentarios sugerentes no deseados y fuera de lugar;
 - gráficos o mensajes de correo electrónico amenazantes, degradantes e improcedentes;
 - publicaciones inadecuadas en redes sociales; y
 - mensajes de texto.
 - En ocasiones, se recurre a la excusa para definir o referirse a conductas o situaciones entre trabajadores que pueden ser una forma de intimidación «oculta»:
 - un estilo de dirección fuerte o estricto;
 - una relación laboral descrita como «un choque o enfrentamiento de personalidades»;
 - calificar a una persona como «demasiado sensible» o «incapaz de aguantar una broma»;
 - decir que alguien tiene un «problema de actitud»;
 - un gerente que tiene «poca tolerancia» con los errores críticos de seguridad que se cometen accidentalmente; y
 - burlarse de alguien que ha cometido un error sin importancia en su trabajo.

POLÍTICA EMPRESARIAL EN MATERIA DE ACOSO E INTIMIDACIÓN

Las empresas deben redactar una declaración sobre la política general clara para erradicar el acoso y la intimidación. El Apéndice 1 contiene un ejemplo de esta clase de política.

La declaración de política debe:

- incluir un mensaje del director ejecutivo de la empresa o cargo equivalente;
- manifestar el compromiso de la empresa con la erradicación del acoso y la intimidación a bordo de los buques y el objetivo de crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad y el bienestar de todos los marinos;
- designar un director o cargo ejecutivo de la empresa que asuma la responsabilidad general de la política;
- contener ejemplos de los tipos de conducta que se consideran acoso e intimidación (consultar las páginas 7 y 8); y
- ofrecer datos de contacto para que los marinos puedan denunciar incidentes.

La empresa podría discutir la política con los representantes de los empleados o las organizaciones de marinos para obtener su apoyo y compromiso.

Una vez acordada la política, la empresa debe garantizar que todos los marinos y todo el personal de tierra pertinente la conozca y la comprenda. Todos deberán tener una copia de los documentos que expliquen dicha política. Además, debe haber un documento similar en un lugar visible del tablón de anuncios de los buques y oficinas de tierra.

COMPROMISO DE LAS ORGANIZACIONES DE MARINOS

Las organizaciones de marinos deben redactar una declaración de política general para erradicar el acoso y la intimidación. Esta declaración debe:

- recordar a los marinos que el buque es con frecuencia el hogar de sus compañeros de tripulación durante mucho tiempo y, por lo tanto, es muy importante que todos se respeten y puedan reconocer distintos estilos y conductas culturales, y que acepten la diversidad a bordo del buque; tal vez sea necesario aprender a modificar conductas para no ofender involuntariamente a ningún compañero;
- recordar a los marinos la responsabilidad que tienen hacia sus compañeros de tripulación si observan situaciones de intimidación y acoso; y

Las organizaciones de marinos deben apoyar y fomentar la adhesión a la política y los procedimientos de la empresa para contribuir a erradicar el acoso y la intimidación a bordo de los buques.

La política debe incluir una declaración relativa a la ciberintimidación. Ejemplo de declaración adecuada:

«La ciberintimidación consiste en utilizar las tecnologías de comunicación modernas para acosar, avergonzar, humillar, amenazar o intimidar a una persona con la intención de obtener poder y control sobre ella. El uso de los equipos de comunicación de la empresa para tales fines se considerará una violación grave del código de conducta de la empresa y comportará medidas disciplinarias contra los autores».

La empresa podría considerar la organización de talleres o seminarios para garantizar la comprensión y la aplicación eficaz de la política.

Una declaración de la empresa a todo el personal sobre la política empresarial, las normas de conducta esperadas y el apoyo que ofrecerá para su cumplimiento puede contribuir a que todas las personas sean plenamente conscientes de su responsabilidad hacia los demás.

IDENTIFICAR Y DENUNCIAR INCIDENTES DE ACOSO E INTIMIDACIÓN

DENUNCIAR

Para poder gestionar los problemas de acoso e intimidación, es importante que la empresa aliente activamente a los marinos a denunciar estos incidentes sin demora.

Resolver situaciones de acoso e intimidación a bordo de los buques exige que los marinos denuncien los incidentes, incluidos los que afectan a otras personas.

Es frecuente que las víctimas de acoso e intimidación a bordo de los buques soporten esta conducta hasta el final de la travesía y después soliciten el traslado a otro buque para la siguiente, en lugar de denunciar el incidente.

PROCEDIMIENTO PARA GESTIONAR LAS DENUNCIAS

Las empresas deben establecer un sistema equitativo para gestionar las denuncias de los marinos con celeridad. Por lo general, las denuncias por acoso e intimidación se pueden gestionar mediante un sistema claro de tramitación de quejas formales y medidas disciplinarias. Dicho sistema debe:

- ofrecer disposiciones de confidencialidad;
- incluir medidas de protección contra el hostigamiento del denunciante;
- garantizar que tanto el denunciante como el presunto acosador puedan estar acompañados por un trabajador o representante de su elección; y
- garantizar un tratamiento igualmente digno y justo a las partes implicadas en la denuncia.

Es importante que los marinos sepan que las denuncias de intimidación o acoso, o las comunicaciones del personal en relación con tales denuncias, se tratarán de manera equitativa, confidencial, sensible y expeditiva. Los marinos serán reticentes a utilizar el procedimiento si creen que:

- serán tratados de forma despiadada;
- tendrán que enfrentarse de forma agresiva a la persona cuya conducta han denunciado.

SISTEMA DE TRAMITACIÓN DE QUEJAS FORMALES POR ACOSO E INTIMIDACIÓN

Es necesario que las empresas establezcan un sistema de notificación y gestión de denuncias de acoso e intimidación en el que confíen todos los marinos. El sistema sólo será eficaz si los marinos están dispuestos a intervenir cuando sea necesario para ayudar a los compañeros afectados. Es recomendable que las empresas lo consideren un procedimiento independiente del sistema general de tramitación de quejas formales. El sistema debe ser coherente con los procedimientos de denuncia de la empresa.

La empresa debe designar a una o varias personas que puedan ser el primer punto de referencia de los marinos que deseen presentar una denuncia. Esta persona puede ser otro miembro de la tripulación del mismo buque, un empleado de la empresa en tierra o una persona designada por la empresa para que actúe en su nombre.

Si la persona designada es un empleado de la compañía, debe tener autoridad para decidir si va a ser ella misma la que tramite la denuncia o si va a remitirla a un nivel jerárquico superior dentro de la empresa. Además del procedimiento formal, la empresa debe ofrecer a las víctimas de acoso o intimidación la posibilidad, a discreción de la víctima, de resolver la denuncia de manera informal. Una manera de hacerlo es facilitar que la víctima pueda explicar los efectos de los actos del presunto acosador en presencia de otra persona de la empresa que haya recibido formación para resolver este tipo de denuncias. A continuación, se ofrecerá al presunto acosador la oportunidad de disculparse por sus actos y de comprometerse a no repetirlos. Bajo ninguna circunstancia debe obligarse a la víctima a enfrentarse al presunto acosador si no lo desea.

La empresa podría:

- considerar la opción de valerse de una tercera parte independiente en tierra que reciba las denuncias de las víctimas de acoso o intimidación; o
- comunicar a los marinos la existencia de una línea telefónica confidencial de ayuda, suministrada por las organizaciones de marinos.

Los sistemas que permiten a los miembros de la tripulación de a bordo escuchar las denuncias pueden ser eficaces en buques con una tripulación numerosa.

En los buques de menor tripulación es aconsejable designar una persona de contacto en tierra a disposición de los tripulantes que quieran denunciar incidentes.

CÓMO RESPONDER A UNA DENUNCIA DE INTIMIDACIÓN O ACOSO

Es importante investigar las denuncias con prontitud y de manera objetiva, teniendo en cuenta que los marinos no suelen hacer acusaciones a menos que se sientan gravemente perjudicados. Toda investigación debe ser vista como objetiva e independiente.

Las empresas que investigan denuncias de acoso e intimidación deben tener en cuenta todas las circunstancias y llevar a cabo una investigación objetiva antes de llegar a ninguna conclusión. El procedimiento debe incluir el derecho de los marinos a hacerse acompañar o representar, así como la protección frente a todo posible hostigamiento del marino que presente una denuncia. El término «hostigamiento» designa toda acción lesiva que emprenda cualquier persona contra un marino por haber presentado esta una denuncia que no sea manifiestamente abusiva ni malintencionada.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

Si un marino considera que es objeto de acoso, debe decirle a la persona que comete estos actos que su conducta es improcedente y pedirle que cese. A veces, las personas no saben que su conducta es inoportuna y molesta. Los marinos también podrían notificar el acoso confidencialmente a la persona designada para actuar como primer punto de referencia, ya sea a bordo o en tierra. La persona designada debe escuchar la denuncia con atención y ofrecer apoyo y ayuda si la víctima no quiere iniciar el procedimiento formal. A veces, una charla informal permite entender mejor la situación y llegar a un acuerdo para poner fin a tal comportamiento.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Si continúan el acoso y la intimidación, o si la víctima no se siente capaz de enfrentar al supuesto acosador, es necesario notificar el incidente a la persona designada a bordo del buque. Se organizará entonces una reunión a la que el marino afectado podrá ir acompañado por otro marino de su elección a bordo del buque en cuestión. En la reunión se le pedirá a la víctima que presente una denuncia formal. Presentada la denuncia, se dará inicio a una investigación con arreglo al procedimiento de la empresa para saber si es necesario tomar medidas.

Si la investigación concluye que la denuncia es procedente, puede ser necesario separar a las personas implicadas. Cuando las circunstancias lo permitan, es conveniente gestionar en esta etapa el traslado del presunto acosador y no del marino afectado, a menos que este último haya manifestado su deseo de ser trasladado.

Si se inicia un procedimiento disciplinario, la persona investigada tiene derecho a ser representada por una persona capacitada.

Las empresas pueden establecer procedimientos en colaboración con la(s) organización/organizaciones pertinentes de marinos.

CONFIDENCIALIDAD

Las empresas deben:

- investigar todas las denuncias de acuerdo con las circunstancias y con arreglo a la política y los procedimientos de la empresa;
- garantizar que ningún marino que presente una denuncia sufra represalias por haberlo hecho; y
- respetar el derecho del marino a ser acompañado o representado durante el procedimiento de denuncia y brindar la protección necesaria frente a un posible hostigamiento del marino por el hecho de denunciar.

Siempre que sea posible, las denuncias de acoso sexual deben ser investigadas por una persona del mismo sexo que la persona que formula la denuncia.

VISTAS

Los procedimientos deben estipular que las vistas, incluidas las vistas disciplinarias resultantes, se celebren de forma confidencial. Las empresas deben informar a las partes implicadas de su derecho a ser acompañadas por una persona adecuada que pueda, de forma confidencial, asesorar a los marinos sobre la denuncia con imparcialidad y ayudarlos durante el procedimiento de denuncia.

Deben aplicarse los principios de trato equitativo en todas las vistas disciplinarias y de tramitación de quejas formales. El denunciado debe tener derecho a responder a toda denuncia y ofrecer su versión de los hechos y circunstancias. Tanto el denunciante como el denunciado deben poder aportar testigos. La empresa debe conservar un registro escrito de las decisiones tomadas.

RESOLUCIÓN DEL CASO/ACCIÓN

De acuerdo con la resolución, si se mantiene la denuncia, la empresa y las organizaciones de marinos deben garantizar que las medidas correctivas oportunas que se vayan a aplicar estén centradas en la persona que ha cometido el acoso, además de ofrecer el apoyo necesario a la víctima. No sería adecuado limitarse a trasladar a la víctima a otro puesto de trabajo o a otro buque para resolver un caso de acoso o intimidación.

MEDIDAS PARA ELIMINAR EL ACOSO Y LA INTIMIDACIÓN

Es posible que los códigos disciplinarios de las empresas consideren acoso o intimidación determinados actos, frente a los que correspondería aplicar medidas correctivas. Algunos ejemplos son:

- agresión física, incluida la agresión sexual;
- intimidación;
- coacción;
- intromisión en el trabajo de otros marinos; y
- conducta basada en la diferencia entre los sexos que afecta a la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo y que es indeseada, irrazonable y ofensiva para el destinatario.

Es posible constatar una situación de acoso sexual con independencia de si fue o no fue intencionado por parte del presunto acosador. Esto se debe a que la argumentación se basa en el efecto que produce en la persona afectada.

Las compañías navieras y las organizaciones de marinos deben:

- respetar el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad y respeto en el trabajo;
- promover activamente un entorno laboral que no tolere el acoso ni la intimidación; y

- garantizar que todos los marinos conozcan sus responsabilidades.

La empresa debe definir con claridad las normas de conducta que se esperan de los marinos. Los marinos deben saber a quién recurrir si tienen un problema relacionado con el trabajo y los gerentes deben recibir formación sobre todos los aspectos de las políticas empresariales en este ámbito tan sensible.

Los manuales del personal son una buena forma de comunicarse con los marinos y pueden concentrarse en la política sobre acoso e intimidación, el apoyo que se ofrece y las consecuencias que tiene para los marinos el incumplimiento de la política empresarial.

Del mismo modo, los marinos deben:

- respetar el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad y respeto en el trabajo;
- promover activamente un entorno laboral que no tolere la intimidación ni el acoso;
- respetar las normas de conducta adecuadas;
- saber a quién recurrir si tienen un problema relacionado con el trabajo; y
- asegurarse de que sus compañeros conozcan sus responsabilidades, de acuerdo con la política empresarial.



COMUNICACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

Las políticas solo eliminarán el acoso y la intimidación a bordo de los buques cuando estén apoyadas por medidas positivas que permitan su aplicación eficaz. Por tanto, la comunicación y la concienciación son importantes para garantizar que los marinos:

- entiendan el compromiso de la empresa a evitar el acoso y la intimidación;
- comprendan su responsabilidad y su papel en el proceso;
- sepan cómo buscar asesoramiento y orientación; y
- conozcan cómo presentar una denuncia y confíen en que se les escuchará debidamente.

Algunos de los recursos que pueden utilizar las empresas y organizaciones de marinos para garantizar la comunicación eficaz de su compromiso con la erradicación del acoso y la intimidación son:

- programas de concienciación;
- sesiones informativas para los marinos;
- carteles;
- avisos en los tablones de anuncios del personal;
- una sección en el manual del personal;
- guías de gestión;
- guías para marinos;
- asesores que orienten a los marinos a través de la política y los procedimientos;
- artículos en las revistas del personal/sindicales;
- inclusiones en las reuniones informativas; e
- iniciaciones.

Todos los procedimientos y políticas deben revisarse periódicamente para garantizar que siguen siendo eficaces.

ACTIVIDADES DE CONCIENCIACIÓN

Algunas de las actividades que pueden llevar a cabo las empresas y organizaciones de marinos son:

- facilitar la participación de los marinos en programas educativos que señalen los efectos indeseables del acoso y la intimidación y definan la política de la empresa;
- utilizar programas para establecer la dinámica de los procedimientos de la empresa para denunciar incidentes;
- disponer de documentación, carteles y vídeos que respalden y refuercen sus políticas corporativas, o
- programas de formación disponibles para todo el personal, tanto veterano como de nueva incorporación.



APÉNDICES

APÉNDICE 1

EJEMPLO DE POLÍTICA EMPRESARIAL SOBRE ACOSO E INTIMIDACIÓN

La empresa X gestionará todas las denuncias de acoso e intimidación de manera rigurosa y estrictamente confidencial.

El oficial superior de a bordo y el jefe de personal en tierra han recibido formación para gestionar denuncias de acoso e intimidación. Podrás dirigirte a cualquiera de estas dos personas, o a las dos, para denunciar los incidentes sufridos.

La empresa considera que las denuncias por ciberintimidación son graves.

Si te incomoda la idea de presentar una denuncia personalmente, puedes pedirle a un amigo o un compañero que lo haga en tu nombre. La empresa no tomará represalias por presentar una denuncia, a menos que sea abusiva o malintencionada.

Recuerda: lo que cuenta es cómo percibe la acción la víctima. Si CREES que has sido víctima de acoso o intimidación, la compañía tomará medidas al respecto.

Nombre de la empresa:

Personas de contacto:

APÉNDICE 2

TEXTO SUGERIDO PARA EL FOLLETO DESTINADO A LOS MARINOS

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS MARINOS

Ningún marino debe sufrir acoso ni intimidación en el lugar de trabajo. Todos los marinos tienen la responsabilidad de garantizar que en su buque no haya situaciones de acoso e intimidación. Tu empresa se toma muy en serio el acoso y la intimidación.

¿ACOSAS O INTIMIDAS A OTROS MARINOS?

El acoso es todo acto que crea sentimientos de malestar, humillación, vergüenza, intimidación o incomodidad en la persona que lo recibe.

La intimidación es cualquier comportamiento negativo u hostil que asuste o menoscabe a la persona que la recibe. Puede que no seas consciente del efecto que tiene tu propio comportamiento en los demás marinos y necesites modificarlo. Por ejemplo:

- ¿Consideras que tu forma de trabajar es siempre la correcta?
- ¿Levantas la voz a los demás?
- ¿Eres sarcástico o condescendiente con los demás?
- ¿Criticas a las personas delante de los demás?
- ¿Criticas pequeños errores básicos de seguridad y no reconoces el trabajo bien hecho?
- ¿Rehúyes a algún compañero o difundes rumores o chismes malintencionados?

Si te preocupa que algunos aspectos de tu comportamiento puedan considerarse acoso o intimidación, la empresa puede ayudarte a erradicarlos. Sin embargo, debes dirigirte a tu encargado y pedir ayuda. ¡No esperes a que haya denuncias en tu contra!

AGRADECIMIENTOS

ICS e ITF agradecen la contribución de las siguientes organizaciones en la elaboración de estas directrices:

- European Community Shipowners' Associations (Asociación de Armadores de la Comunidad Europea)
- European Transport Workers' Federation (Federación Europea de Trabajadores del Transporte)
- International Labour Organization (Organización Internacional del Trabajo)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Cámara Naviera del Reino Unido)

RECURSOS ADICIONALES

La European Community Shipowners' Associations (Asociación de Armadores de la Comunidad Europea), la European Transport Workers' Federation (Federación Europea de Trabajadores del Transporte) y Videotel han elaborado un paquete de materiales de gran utilidad para la erradicación del acoso y la intimidación que incluye vídeos y cuadernos de ejercicios.

Estos recursos se encuentran en:

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

Publicado en 2016 por



**International
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

**International Chamber of Shipping
(Cámara Naviera Internacional)**

Walsingham House
35 Seething Lane
London EC3N 4AH

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



**International Transport
Workers' Federation**

**International Transport Workers' Federation
(Federación Internacional de los
Trabajadores del Transporte)**

49-60 Borough Road
London SE1 1DR

Teléfono + 44 20 7403 2733
mail@itf.org.uk
www.itfglobal.org/es