



GUIDA ALL'ELIMINAZIONE DELLE MOLESTIE E DEI MALTRATTAMENTI A BORDO DELLE NAVI



International
Chamber of Shipping
Shaping the Future of Shipping



International Transport
Workers' Federation

GUIDA ALL'ELIMINAZIONE DELLE MOLESTIE E DEI MALTRATTAMENTI A BORDO DELLE NAVI

INDICE

Prefazione	4
Introduzione	5
Scopo della guida	6
Cosa si intende per molestia?	7
Cosa si intende per maltrattamento?	8
Politica di una compagnia di navigazione in materia di molestie e maltrattamenti	9
– Impegno delle organizzazioni dei marittimi	9
Individuazione e segnalazione di casi di molestie e maltrattamenti	10
– Segnalazione	10
– Procedura di reclamo da parte dell'armatore	10
– Procedura per risolvere le vertenze per molestie e maltrattamenti	10
– Come reagire in caso di denuncia di maltrattamento e/o molestia	11
– Procedura informale	11
– Procedura formale	11
– Riservatezza	11
– Audizioni	11
– Soluzione di casi/azioni legali	11
Misure per eliminare molestie e maltrattamenti	12
Comunicazione e sensibilizzazione	13
– Attività di sensibilizzazione	13
Allegati	
1. Esempio di politica di una compagnia di navigazione in materia di molestie e maltrattamenti	14
2. Proposta di testo dell'opuscolo per i marittimi	14
Riconoscimenti	15
Risorse aggiuntive	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.

Questo documento è la traduzione del testo inglese originale della **Guida all'eliminazione delle molestie e dei maltrattamenti a bordo delle navi edita dall'ICS e dall'ITF**. La traduzione potrebbe dare adito a significati non previsti rispetto al testo originale. In caso di problemi riguardanti l'accuratezza delle informazioni presentate nella versione tradotta, fare riferimento alla versione inglese. Eventuali discrepanze o variazioni contenute nella traduzione del testo originale non saranno considerate vincolanti.

Questa traduzione rientra nell'ambito del progetto sviluppato da ECSA ed ETF "WESS, Contributing to an Attractive, Smart and Sustainable Working Environment in the Shipping Sector" (Contribuire a creare un ambiente di lavoro attraente, intelligente e sostenibile nel settore del trasporto marittimo), cofinanziato dall'Unione europea.

PREFAZIONE

GUY RYDER

DIRETTORE GENERALE DELL'INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO)

Nell'ambito della Convenzione internazionale sul lavoro marittimo del 2006, ogni Stato membro è tenuto ad accertarsi che quanto previsto dalle proprie leggi e normative rispetti il diritto fondamentale all'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e occupazione.

Le molestie e i maltrattamenti a bordo delle navi possono avere conseguenze gravi per la salute fisica ed emotiva dei lavoratori marittimi, portare alla demotivazione e a un aumento delle assenze per malattia, e compromettere l'efficacia e la coesione del lavoro di squadra. Possono avere conseguenze negative anche per le imprese, determinando un deterioramento delle condizioni di lavoro e potenziali conseguenze sul piano giuridico, economico e organizzativo.

Negli ultimi anni è aumentata la consapevolezza di tale questione nel settore marittimo che ora è oggetto di preoccupazione per i Paesi membri dell'ILO.

Dal momento che i lavoratori marittimi vivono sulle navi per molti mesi, le molestie e i maltrattamenti possono destare preoccupazione considerato l'ambiente di vita e di lavoro a bordo, l'isolamento, le dimensioni e la vicinanza delle cabine e la necessità di rimanere sul luogo di lavoro durante i periodi di riposo.

Questa guida è stata elaborata dalle organizzazioni degli armatori e dei marittimi che hanno lavorato insieme al fine di eliminare le molestie e i maltrattamenti e migliorare l'ambiente di lavoro a bordo delle navi di tutto il mondo.

Auspico quindi che questa guida sia oggetto di ampia diffusione.



INTRODUZIONE

Tutti i marittimi ha il diritto di lavorare senza dover subire molestie e maltrattamenti. Purtroppo, tuttavia, alcuni di essi sono vittime di molestie e maltrattamenti a bordo delle navi. È responsabilità:

- delle compagnie di navigazione garantire l'attuazione di politiche per eliminare tutte le forme di molestie e maltrattamenti dei marittimi a bordo delle navi; e
- del personale marittimo e delle organizzazioni dei marittimi garantire che non si verifichino casi di molestia e maltrattamento.

Le compagnie di navigazione e le organizzazioni dei marittimi si impegnano a produrre materiali per richiamare l'attenzione sulle questioni e sottolineare le possibili azioni per porvi rimedio.

L'International Chamber of Shipping (ICS, Camera internazionale della marina mercantile) e l'International Transport Workers' Federation (ITF, Federazione internazionale dei lavoratori dei trasporti) considerano le molestie e i maltrattamenti inaccettabili e hanno realizzato insieme i seguenti orientamenti rivolti a compagnie di navigazione, lavoratori marittimi, le organizzazioni dei marittimi e altri soggetti, ivi compresi gli organismi di formazione, sulle azioni da intraprendere per eliminare le molestie e i maltrattamenti. Se un lavoratore marittimo lamenta di essere stato vittima di molestie e/o maltrattamenti, la denuncia deve essere considerata seriamente e costituire oggetto di indagine.

Le molestie e i maltrattamenti sono comportamenti indesiderati che possono avere conseguenze gravi e sono all'origine di:

- stress;
- demotivazione;
- prestazioni di lavoro insoddisfacenti;
- assenteismo; e
- dimissioni.

La molestia comprende qualsiasi condotta inadeguata e indesiderata che, intenzionalmente o meno, crea senso di apprensione, umiliazione, imbarazzo o disagio alle persone cui è diretta.

Il maltrattamento è una forma particolare di molestia che comprende un comportamento ostile e vendicativo, che può causare, a chi la riceve, una sensazione di minaccia e intimidazione.

In alcuni casi, coloro che commettono atti di molestia e maltrattamento lo fanno intenzionalmente. Tuttavia, molto spesso si verificano anche atti che possono essere considerati molestie e/o maltrattamenti che sono posti in essere in maniera involontaria, anziché come risultato di un'intenzione maligna e volontaria. Per questi motivi, la pratica e l'incoraggiamento di stili di gestione che non implicino comportamenti aggressivi e intimidatori contribuirebbero in modo sostanziale all'eliminazione delle molestie e dei maltrattamenti sul luogo di lavoro.

Per le compagnie, esistono inoltre importanti motivazioni giuridiche ed economiche per eliminare le molestie e i maltrattamenti:

- È buona prassi, sul luogo di lavoro, stimolare un ambiente in cui i marittimi possano lavorare in un clima esente da molestie e maltrattamenti;
- I marittimi che subiscono molestie e maltrattamenti possono sentirsi demotivati ed è più probabile che siano colpiti da stress che a sua volta potrà portare all'assenteismo;
- Molto probabilmente saranno più propensi a voler lasciare il loro impiego, comportando ulteriori spese di assunzione per la compagnia; e
- Alcuni dipendenti che hanno subito molestie hanno avanzato richieste risarcitorie per discriminazione, che sono state accolte.



SCOPO DELLA GUIDA

PER LE COMPAGNIE DI NAVIGAZIONE

Le presenti linee guida si propongono di assistere le compagnie nello:

- sviluppo di piani e politiche atti a eliminare le molestie e i maltrattamenti a bordo delle navi; e
- coinvolgimento dei marittimi e/o delle organizzazioni che li rappresentano in questo processo.

Laddove sia necessario e tenuto conto dei sistemi giuridici nazionali, le politiche delle compagnie di navigazione in materia di molestie e maltrattamenti dovrebbero essere incorporate nei contratti di lavoro.

PER I LAVORATORI MARITTIMI

Le presenti linee guida si propongono di assistere i lavoratori marittimi al fine di:

- riconoscere i casi di molestia e/o maltrattamento;
- individuare gli incidenti tramite l'uso di procedure efficaci per risolvere le vertenze;
- attivarsi qualora assistano ad atti di molestia e maltrattamento nei confronti di altri marittimi sul luogo di lavoro per dare loro sostegno al momento opportuno;
- non commettere atti di molestia e maltrattamento nei confronti di altri;
- segnalare eventuali casi di molestia e maltrattamento osservati o subiti in prima persona;
- applicare e osservare le politiche della compagnia di navigazione;
- utilizzare le procedure poste in essere dalla compagnia di navigazione in materia di maltrattamenti e molestie;
- chiedere aiuto e assistenza, in caso di necessità, alle organizzazioni dei marittimi e ad altri organismi di tutela; e
- apprezzare i vantaggi derivanti da un luogo di lavoro esente da molestie e maltrattamenti.

COSA SI INTENDE PER MOLESTIA?

La molestia è una forma di discriminazione che ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

ESEMPI DI MOLESTIA

Quelli che seguono possono essere considerati esempi di molestia:

- Mostrare o distribuire materiale offensivo o provocante;
- Insinuazioni, derisioni, scherzi o commenti osceni, sessuali o razzisti;
- Utilizzare un linguaggio offensivo o scherzare nel descrivere una persona con disabilità;
- Fare commenti sull'aspetto fisico o sul carattere di una persona che possono causare imbarazzo o disagio;
- Rivolgere attenzioni indesiderate come spiare, seguire, infastidire, avere un comportamento eccessivamente familiare o rivolgere attenzioni verbali e fisiche indesiderate;
- Fare telefonate o inviare messaggi, e-mail, lettere o fax, o pubblicare commenti sui social network che sono indesiderati, sessualmente provocanti, ostili o importuni;
- Porre domande ingiustificate, importune o insistenti sull'età, sullo stato civile di una persona, sulla sua vita privata, sui suoi interessi o orientamenti sessuali, o domande simili sulle origini razziali o etniche di una persona, compresa la cultura o la religione;
- Avere approcci sessuali indesiderati o fare ripetute richieste di appuntamento o minacce;
- Dare suggerimenti sul fatto che favori sessuali potrebbero portare a un avanzamento rapido della carriera di una persona oppure che, il fatto di non offrirli, potrebbe influenzare negativamente la sua carriera;
- Guardare in modo lascivo, fare gesti osceni, toccare, afferrare, dare una pacca sulla spalla o altri contatti corporali non necessari come strofinarsi contro qualcuno; e
- Diffondere voci false o caluniose, o insultare qualcuno (in particolare in relazione all'età, alla razza, al matrimonio, all'unione civile, alla gravidanza e maternità, al sesso, a un cambiamento di sesso, alla disabilità, all'orientamento sessuale, alla religione o alle convinzioni di una persona).



COSA SI INTENDE PER MALTRATTAMENTO?

Il maltrattamento è una forma di molestia che comprende un comportamento ostile e vendicativo in conseguenza del quale chi lo subisce può sentirsi minacciato o intimidito. Ne consegue che in un ambiente di lavoro un gruppo di persone o un individuo può sentirsi minacciato o intimidito a causa del comportamento negativo o ostile di un altro individuo o gruppo di persone.

Il maltrattamento può implicare l'abuso di potere o di posizione ed è spesso persistente e imprevedibile. Esso può essere vendicativo, crudele o calunnioso. Tuttavia può presentarsi o comparire anche quando un individuo è inconsapevole degli effetti che il suo comportamento ha su altre persone, o quando egli non abbia alcuna intenzione di maltrattare.

ESEMPI DI MALTRATTAMENTI

Quelli che seguono possono essere considerati esempi di maltrattamento:

- Minacce verbali o fisiche o abusi, come gridare o offendere i colleghi, sia in pubblico che in privato, comprese dichiarazioni o commenti dispregiativi o stereotipati;
- Insulti personali;
- Sminuire o ridicolizzare una persona o le sue capacità, sia in privato che di fronte ad altri;
- Scatti d'ira improvvisi o scenate nei riguardi di una persona o di un gruppo, spesso per ragioni estremamente futili;
- Sottoporre qualcuno a controllo eccessivo o oppressivo, monitorando ogni cosa che fa o criticandolo eccessivamente per cose irrilevanti;
- Muovere critiche persistenti e ingiustificate;
- Porre domande irragionevoli al personale o ai colleghi;
- Stabilire compiti umili o degradanti che sono inadeguati al lavoro o che sottraggono responsabilità a un individuo per ragioni non giustificabili;
- Ignorare o escludere una persona, ad esempio da eventi sociali, riunioni del personale, discussioni e decisioni o progettualità collettive;
- Minacciare o fare commenti inadeguati in merito a prospettive di carriera, sicurezza del lavoro o rapporti di valutazione delle prestazioni; e
- Diffondere voci false o calunniose, o insultare qualcuno (in particolare in relazione all'età, alla razza, al matrimonio, all'unione civile, alla gravidanza e maternità, al sesso, a un cambiamento di sesso, alla disabilità, all'orientamento sessuale, alla religione o alle convinzioni di una persona).
- Evitare le persone sul lavoro e respingere i loro tentativi di integrarsi con gli altri se ritenute "inadatte";
- Molestie on line (cyberbullismo), nelle seguenti forme inappropriate:
 - Commenti allusivi o indesiderati;
 - Immagini o e-mail minacciose o ingiuriose;
 - Post negativi sui social network; e
 - SMS.
- A volte si verificano situazioni utilizzate per scusare, definire o fare riferimento a comportamenti o situazioni tra persone sul luogo di lavoro che possono comportare maltrattamenti "celati":
 - Stili di gestione forti o tenaci;
 - Un rapporto di lavoro descritto come "personalità discordanti";
 - Un individuo viene descritto come "ipersensibile" o "incapace di stare allo scherzo";
 - Si afferma che una determinata persona "non si sa comportare";
 - Un responsabile che "non tollera gli errori non critici per la sicurezza commessi in modo non intenzionale"; e
 - Prendersi gioco di qualcuno che ha commesso un lieve errore sul lavoro.

POLITICA DI UNA COMPAGNIA DI NAVIGAZIONE IN MATERIA DI MOLESTIE E MALTRATTAMENTI

Le compagnie di navigazione devono garantire di aver formulato chiaramente per iscritto un documento programmatico sull'eliminazione delle molestie e dei maltrattamenti. Un esempio di tale documento è riportato nell'Allegato 1.

Il documento programmatico dovrebbe:

- Contenere un messaggio dell'Amministratore delegato o di un dirigente di pari grado in seno alla compagnia di navigazione;
- Delineare l'impegno della compagnia di navigazione nella lotta alle molestie e ai maltrattamenti a bordo delle navi e l'obiettivo di un ambiente di lavoro in cui vi sia rispetto per la dignità e il benessere di tutti i marittimi;
- Individuare un dirigente o un altro soggetto che rivesta una posizione apicale quale la persona su cui incombe l'intera responsabilità di tale politica;
- Contenere esempi dei tipi di comportamenti che potrebbero essere classificati come molestie e maltrattamenti (vedere pag. 7 e pag. 8); e
- Contenere informazioni di contatto per consentire al personale marittimo di segnalare incidenti.

La compagnia di navigazione potrebbe voler discutere la politica con i rappresentanti dei lavoratori e/o le organizzazioni dei marittimi, al fine di ottenere il loro sostegno e impegno.

Una volta raggiunto l'accordo, la compagnia di navigazione deve garantire che il personale navigante così come quello di terra conosca e capisca tale politica. Il personale dovrà ricevere una copia dei documenti contenenti la politica, e tale documento deve essere affisso sulle bacheche a bordo delle navi e negli uffici a terra.

IMPEGNO DELLE ORGANIZZAZIONI DEI MARITTIMI

Le organizzazioni dei marittimi devono formulare chiaramente per iscritto una politica sull'eliminazione delle molestie e dei maltrattamenti. Tale politica dovrà:

- Ricordare al personale marittimo che la nave è spesso per molto tempo la casa di tutti i componenti dell'equipaggio; pertanto, è molto importante che tutti si rispettino vicendevolmente riconoscendo i diversi comportamenti e stili culturali e accogliendo la diversità a bordo delle navi. Ciò può comportare la necessità di imparare a modificare il proprio comportamento per evitare di turbare inavvertitamente un collega;

Le organizzazioni dei marittimi devono anche sostenere e promuovere il rispetto delle politiche e delle procedure adottate dalle compagnie di navigazione, contribuendo in tal modo all'eliminazione delle molestie e maltrattamenti a bordo delle navi.

La politica dovrà anche contenere una dichiarazione in merito alle molestie online, note anche come cyberbullismo. Vi proponiamo un esempio di tale dichiarazione:

"Per cyberbullismo si intende il ricorso alle moderne tecnologie di comunicazione per maltrattare, mettere in imbarazzo, umiliare, minacciare o intimidire una persona con l'intento di dominarla o controllarla. L'uso delle apparecchiature di comunicazione della compagnia di navigazione per i suddetti fini è considerato una grave violazione del Codice di condotta e comporta azioni disciplinari nei confronti degli autori di tali atti."

La compagnia di navigazione potrebbe inoltre prendere in considerazione la possibilità di organizzare seminari e giornate di informazione per garantire l'applicazione e la comprensione della politica.

Una dichiarazione inviata a tutto il personale in merito alla politica della compagnia di navigazione, agli standard di comportamento attesi e al supporto che essa è pronta a fornire può contribuire a rendere pienamente edotti i lavoratori delle proprie responsabilità nei confronti degli altri.

- Ricordare al personale marittimo le responsabilità nei confronti degli altri membri dell'equipaggio in situazioni in cui si osservano casi di molestia e maltrattamento; e
- Delineare modi che incoraggino chi assiste a simili comportamenti a riferire tali situazioni a bordo oppure a un dirigente o a un altro soggetto che rivesta una posizione apicale a terra su cui incombe la responsabilità della politica.

Le organizzazioni dei marittimi dovranno anche produrre materiali informativi sui modi per gestire i casi di cyberbullismo.

INDIVIDUAZIONE E SEGNALAZIONE DI CASI DI MOLESTIE E MALTRATTAMENTI

SEGNALAZIONE

Per contrastare le molestie e maltrattamenti, è importante che la compagnia di navigazione esorti vivamente i marittimi a sottoporre tempestivamente tali casi alla sua attenzione.

Per affrontare i casi di molestie e maltrattamenti a bordo delle navi il personale navigante è tenuto a riferire quanto accade, anche quando sono colpite altre persone.

In alcuni casi, coloro che subiscono molestie e maltrattamenti a bordo possono "resistere" fino alla fine del viaggio e chiedere di essere trasferiti su un'altra nave per il viaggio successivo, anziché segnalare gli incidenti.

PROCEDURE DI RECLAMO

Le compagnie di navigazione dovrebbero mantenere procedure eque per la gestione tempestiva dei reclami presentati dai marittimi. I reclami per molestia e maltrattamento possono in genere essere gestiti per mezzo di chiare procedure disciplinari e per la composizione delle controversie. Tali procedure dovranno:

- Assicurare la riservatezza;
- Tutelare da ritorsioni chi ha presentato il reclamo;
- Garantire sia a chi denuncia sia al presunto autore l'affiancamento di un collega o di un rappresentante sindacale di loro scelta; e
- Assicurare che tutte le parti in causa siano trattate con pari dignità ed equità.

È importante che i marittimi siano consapevoli che i reclami per maltrattamenti o molestie, o le informazioni da parte di terzi in relazione a tali fatti, saranno trattati in modo equo, riservato, rapido e con il tatto che il caso richiede. I marittimi potrebbero essere restii a farsi avanti se temono di:

- Essere trattati con scarsa disponibilità; o
- Dover affrontare l'aggressività della persona di cui si denuncia il comportamento.

PROCEDURA PER RISOLVERE LE VERTENZE PER MOLESTIE E MALTRATTAMENTI

Le compagnie di navigazione devono disporre di procedure la presentazione dei reclami e gestire i casi di molestie e maltrattamenti su cui tutti i marittimi possano fare

affidamento. Ciò sarà efficace solo se le persone sono disposte a intervenire ove necessario per sostenere i colleghi coinvolti. Le compagnie di navigazione potrebbero prendere in esame l'opportunità di tenere questa procedura separata da quella per la composizione delle controversie generali, e le stesse devono essere coerenti con le procedure di reclamo della compagnia.

La compagnia di navigazione deve nominare una o più persone come primo punto di riferimento per chiunque desideri presentare un reclamo. Questa persona potrebbe essere un membro dell'equipaggio della nave, un dipendente della compagnia che lavori a terra oppure una persona designata dalla compagnia ad agire per suo conto.

Qualora la persona designata sia un dipendente della compagnia di navigazione, dovrebbe essere dotata dell'autorità per trattare l'esposto o per scegliere di rinviarlo a un livello gerarchico superiore. Oltre alla procedura formale, la compagnia dovrebbe dare la possibilità alla vittima di molestia o maltrattamento di risolvere il in maniera informale, a propria discrezione. A tal proposito potrebbe essere necessario che la vittima spieghi gli effetti delle azioni commesse dal presunto autore in presenza di un'altra persona della compagnia di navigazione opportunamente formata per la risoluzione delle controversie. Al presunto autore potrebbe essere data l'opportunità di scusarsi per le sue azioni e impegnarsi affinché non si ripetano. Non si dovrebbe obbligare una a un confronto diretto con un presunto responsabile dell'azione riprovevole e non desidera farlo.

La compagnia di navigazione potrebbe desiderare di:

- Esaminare l'opportunità di avvalersi un un soggetto terzo indipendente che si trovi a terra al quale le vittime di molestie o maltrattamenti potrebbero presentare le loro denunce.
- Informare i dipendenti dell'esistenza di linee di assistenza telefoniche riservate fornite dalle organizzazioni dei marittimi.

Un sistema che consenta ad altri a bordo di esaminare i reclami potrebbe dimostrarsi efficace sulle navi con un numero elevato di membri dell'equipaggio e ufficiali.

Qualora la nave abbia un equipaggio ridotto, è consigliabile che vi sia un punto di contatto a terra al quale i membri dell'equipaggio possono riferire i casi.

COME REAGIRE IN CASO DI DENUNCIA DI MALTRATTAMENTO E/O MOLESTIA

I reclami dovrebbero essere investigati in modo tempestivo e oggettivo, riconoscendo che i marittimi in genere non muovono accuse se non si sentono gravemente lesi. L'indagine deve essere considerata oggettiva e indipendente.

Le compagnie di navigazione che indagano su reclami per maltrattamenti e molestie devono prendere in considerazione tutte le circostanze e condurre un'indagine oggettiva prima di addivenire a una conclusione. I marittimi dovranno avere il diritto di essere accompagnati o rappresentati, ed essere tutelati da possibili ritorsioni per aver denunciato l'accaduto. Il termine "ritorsioni" copre qualsiasi azione negativa intrapresa da un'altra persona nei confronti del marittimo per aver presentato un reclamo che non è manifestamente vessatorio o doloso.

PROCEDURA INFORMALE

Qualora un marittimo ritenga di essere vittima di molestie, dovrebbe dire all'autore che reputa tale comportamento inappropriato e chiedergli di smettere. Talvolta le persone non si rendono conto che il loro comportamento non è gradito e provoca disagio. I marittimi possono scegliere di segnalare il caso (o i casi) di molestie in via riservata alla persona designata quale primo punto di riferimento a bordo della nave o a terra. La persona designata dovrebbe ascoltare il reclamo e fornire supporto e assistenza nel caso in cui la vittima non desideri avviare una procedura formale. Una discussione informale può spesso portare a una migliore comprensione e a un accordo che ponga fine a tali comportamenti.

PROCEDURA FORMALE

Se le molestie e i maltrattamenti proseguono, o la vittima non è in grado o non è disposta a un confronto diretto con il presunto autore, il presunto caso deve essere riferito alla persona designata a bordo della nave. Si dovrà organizzare un incontro in cui la vittima può essere accompagnata da un collega di sua scelta a bordo della nave, durante il quale alla vittima verrà richiesto di presentare un reclamo formale. Al reclamo dovrà seguire un'indagine condotta in conformità con le procedure della compagnia di navigazione, volta a determinare le azioni che dovranno essere intraprese.

Qualora l'indagine accerti la fondatezza del reclamo, potrebbe essere necessario separare la vittima dall'aggressore. Ove fattibile, in questi casi si dovrebbe compiere ogni possibile sforzo per spostare il presunto autore e non il marittimo che ne è stato vittima, a meno che quest'ultimo non esprima il desiderio di essere trasferito.

Qualora si decida di seguire un procedimento disciplinare, l'indagato dovrebbe poter essere rappresentato da una persona adatta.

Le compagnie di navigazione hanno la facoltà di stabilire procedure in collaborazione con le organizzazioni dei marittimi pertinenti.

RISERVATEZZA

Le compagnie di navigazione devono:

- Esaminare ogni reclamo in modo appropriato alle circostanze e in conformità con le proprie politiche e procedure;
- Assicurarsi che nessun marittimo che presenta un reclamo subisca ripercussioni; e
- Includere il diritto del marittimo di essere accompagnato o rappresentato durante la procedura di reclamo, nonché la tutela dalle possibili ritorsioni per aver segnalato l'accaduto.

Laddove possibile, un reclamo per molestia sessuale dovrebbe essere investigata da una persona dello stesso sesso del denunciante.

AUDIZIONI

Le procedure dovranno prevedere che le audizioni, ivi comprese le conseguenti audizioni disciplinari, si svolgano nel massimo riserbo. Le compagnie di navigazione dovranno informare le parti interessate sul loro diritto di essere accompagnate da una persona che possa, in maniera riservata, fornire al marittimo una consulenza imparziale sulla denuncia presentata e assisterlo nel corso della relativa procedura.

I principi di parità di trattamento dovranno essere applicati a tutte le audizioni disciplinari e relative alla controversia. L'indagato dovrà avere il diritto di rispondere a qualsiasi reclamo e di fornire la propria versione dei fatti e delle circostanze. Sia chi ha presentato il reclamo sia l'indagato possono fornire testimoni. La compagnia di navigazione può inoltre tenere traccia scritta delle decisioni adottate.

SOLUZIONE DI CASI/AZIONI LEGALI

In sede di delibera, se il reclamo è accolto, la compagnia di navigazione e l'organizzazione dei marittimi dovranno garantire che vengano prese misure appropriate nei confronti dell'autore della molestia al momento dell'adozione di azioni correttive mettendo a disposizione della vittima il sostegno necessario. Sarebbe inappropriato intervenire assegnando semplicemente la vittima ad altre funzioni o trasferendola su un'altra nave quale modo per risolvere casi di molestie e maltrattamenti.

MISURE PER ELIMINARE MOLESTIE E MALTRATTAMENTI

I codici di condotta delle compagnie di navigazione possono individuare alcuni atti che potrebbero costituire molestie e/o maltrattamenti per i quali potrebbero essere adottate delle misure disciplinari. Tra questi rientrano, a titolo esemplificativo:

- Aggressione fisica compresa la violenza sessuale;
- Intimidazione;
- Coercizione;
- Interferenza con il lavoro di altri marittimi; e
- Condotta indesiderata, irragionevole e offensiva per chi la riceve basata sul genere e tale da ledere la dignità di donne e uomini sul luogo di lavoro.

È possibile che si ritenga che una molestia sessuale si sia verificata indipendentemente dal fatto che il presunto autore l'abbia commessa intenzionalmente. Questo perché essa è correlata all'effetto che ha sul diretto interessato.

Le compagnie di navigazione e le organizzazioni dei lavoratori marittimi dovranno:

- Sostenere il diritto di ciascuno di essere trattato con dignità e rispetto sul luogo di lavoro;
- Promuovere attivamente un ambiente di lavoro in cui maltrattamenti e molestie non sono tollerati; e
- Assicurarsi che tutti i marittimi siano consapevoli delle proprie responsabilità.

La compagnia di navigazione dovrà individuare inequivocabilmente le norme di comportamento che i marittimi sono tenuti a rispettare. Essi devono sapere a chi rivolgersi per eventuali problemi di lavoro, e i dirigenti dovrebbero essere formati su tutti gli aspetti delle politiche della compagnia di navigazione in merito a questo delicato argomento.

I prontuari sono un ottimo veicolo per comunicare con i marittimi e possono essere incentrati sulla politica adottata dalla compagnia di navigazione per l'eliminazione di molestie e maltrattamenti, sul supporto offerto e sulle conseguenze per chiunque dovesse violare tale politica.

Parimenti, i marittimi dovranno:

- Sostenere il diritto di ciascuno di essere trattato con dignità e rispetto sul luogo di lavoro;
- Accettare attivamente un ambiente di lavoro in cui maltrattamenti e molestie non sono tollerati;
- Osservare norme di comportamento adeguate;
- Sapere a chi rivolgersi per eventuali problemi di lavoro; e
- Assicurarsi che i colleghi siano consapevoli delle loro responsabilità previste dalla politica della compagnia di navigazione.



COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Le politiche elimineranno i maltrattamenti e le molestie a bordo delle navi solo se saranno sostenute da azioni positive che le rendano efficaci. Pertanto, azioni di comunicazione e sensibilizzazione sono importanti per garantire che i marittimi:

- Comprendano l'impegno della compagnia di navigazione per evitare maltrattamenti e molestie;
- Comprendano le responsabilità e il ruolo di ciascuno in questo processo;
- Sappiano come e dove chiedere aiuto e assistenza; e
- Sappiano come presentare un reclamo sapendo che sarà ascoltato con la dovuta attenzione.

Le compagnie di navigazione e le organizzazioni dei marittimi possono contribuire a garantire che il loro impegno per l'eliminazione di maltrattamenti e molestie sia comunicato in modo efficace, per esempio mediante:

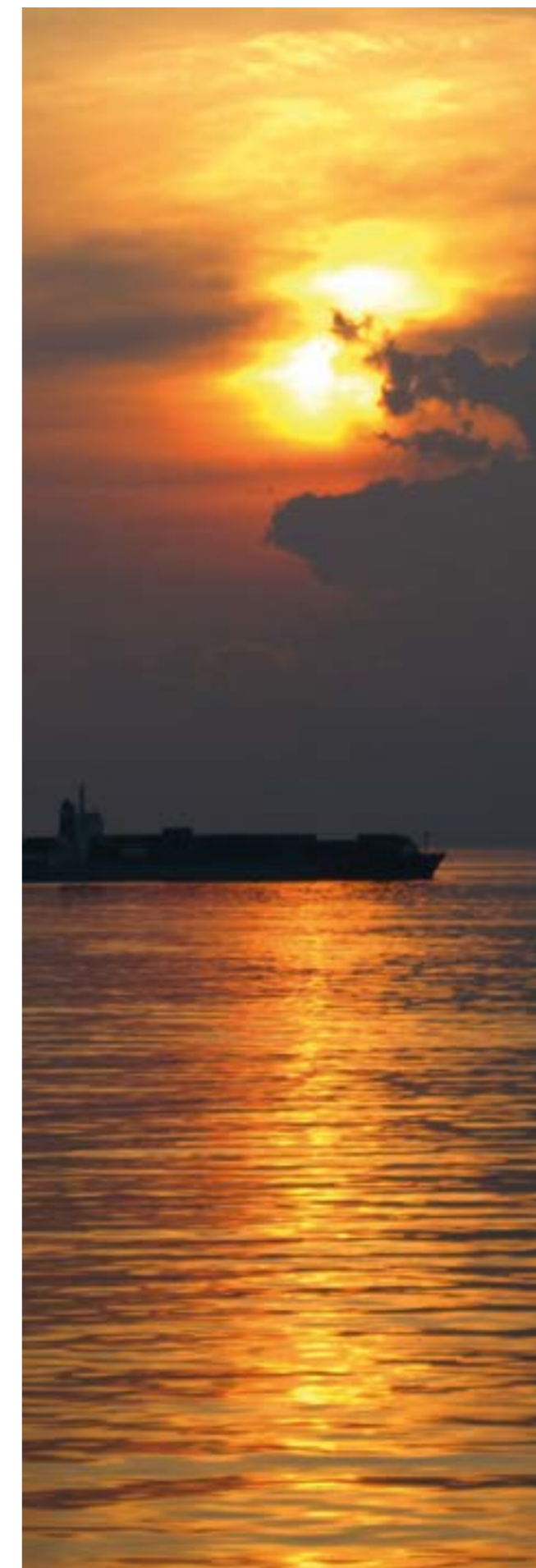
- Programmi di sensibilizzazione;
- Briefing con i marittimi;
- Poster;
- Avvisi sulle bacheche del personale;
- Una sezione apposita nel prontuario per il personale;
- Direttive di gestione;
- Guide per i marittimi;
- Consulenti che possono guidare i marittimi nella politica e attraverso le procedure;
- Articoli nelle newsletter sindacali/per il personale;
- Inclusione del tema nelle riunioni informative; e
- Formazione introduttiva.

Tutte le politiche e le procedure devono essere periodicamente riesaminate onde garantirne l'efficacia nel tempo.

ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE

Le compagnie di navigazione e le organizzazioni dei marittimi potrebbero volere:

- Organizzare la partecipazione dei marittimi a programmi formativi che illustrino gli effetti sgraditi di molestie e maltrattamenti e che delineino la politica della compagnia di navigazione;
- Utilizzare tali programmi per definire i meccanismi delle procedure della compagnia di navigazione per la segnalazione degli incidenti;
- Considerare l'opportunità di fornire pubblicazioni, poster e video per sostenere e rafforzare le politiche interne; oppure
- Mettere a disposizione dei neoassunti e dei dipendenti esistenti dei programmi di formazione.



ALLEGATI

ALLEGATO 1

ESEMPIO DI POLITICA DI UNA COMPAGNIA DI NAVIGAZIONE IN MATERIA DI MOLESTIE E MALTRATTAMENTI

La compagnia di navigazione X tratterà con serietà e con il massimo riserbo tutti i reclami per molestie e maltrattamenti.

L'ufficiale superiore a bordo e il direttore del personale a terra hanno ricevuto la formazione necessaria per la gestione dei reclami per molestie e maltrattamenti. Potete rivolgervi a uno di loro o a entrambi per segnalare eventuali incidenti di cui siate stati vittime.

La compagnia di navigazione ritiene che qualsiasi atto di cyberbullismo sia un problema grave.

Se non vi sentite a vostro agio nel presentare personalmente un reclamo, potete chiedere a un amico o a un collega di farlo per voi. Non verrete penalizzati dalla compagnia di navigazione per avere presentato un reclamo, purché che non sia vessatorio o con intento doloso.

Ricordate: ciò che conta è la percezione di qualsiasi azione da parte della vittima. Se credete di aver subito molestie o maltrattamenti, la compagnia di navigazione esaminerà la questione sollevata.

Nome della compagnia di navigazione:

Contatti:

ALLEGATO 2

PROPOSTA DI TESTO DELL'OPUSCOLO PER I MARITTIMI

OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ DEI MARITTIMI

Nessun marittimo deve essere molestato o maltrattato a bordo delle navi. Tutti i marittimi hanno la responsabilità di garantire che la nave sia esente da molestie e maltrattamenti. La vostra compagnia di navigazione prende molto sul serio i casi di molestie e maltrattamenti.

MOLESTATE O MALTRATTATE ALTRI MEMBRI DEL PERSONALE MARITTIMO?

Per molestia si intende qualsiasi atto che crei disagio, umiliazione, imbarazzo, intimidazione o malessere in chi la subisce.

I maltrattamenti possono includere qualsiasi comportamento negativo o ostile per cui chi lo riceve si sente intimidito. Potreste non essere consapevoli dell'effetto che le vostre azioni hanno sui colleghi e che sia necessario modificare il vostro approccio. Ad esempio:

- Ritenete che il vostro modo di svolgere un lavoro sia sempre corretto?
- Alzate la voce con gli altri?
- Siete sarcastici o assumete un atteggiamento di superiorità nei confronti degli altri?
- Criticate le persone di fronte agli altri?
- Criticate errori irrilevanti non critici per la sicurezza e non date merito a un buon lavoro?
- Evitate altri colleghi o diffondete maldicenze o pettegolezzi calunniosi?

Se ritenete che questi aspetti del vostro comportamento possano essere considerati molestie o maltrattamenti, la vostra compagnia di navigazione può aiutarvi a eradicarli. Però dovrete rivolgervi al vostro diretto superiore e chiedere assistenza: non aspettate che venga presentato un reclamo contro di voi!

RICONOSCIMENTI

L'ICS (Camera internazionale della marina mercantile) e l'ITF (Federazione internazionale trasporti) desiderano ringraziare le seguenti organizzazioni per il contributo prestato nella realizzazione di questa guida:

- European Community Shipowners' Associations (Associazione degli armatori della Comunità europea)
- European Transport Workers' Federation (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti)
- International Labour Organization (Organizzazione internazionale del lavoro)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Camera della marina mercantile del Regno Unito)

RISORSE AGGIUNTIVE

Un utile pacchetto di materiali rilevanti per l'eliminazione delle molestie e dei maltrattamenti, compresi video e manuali, è stato prodotto dalla European Community Shipowners' Association (Associazione degli armatori della Comunità europea), dalla European Transport Workers' Federation (Federazione europea dei lavoratori dei trasporti) e da Videotel.

Queste risorse sono reperibili su:

[ETF: European Transport Workers' Federation | Training tackling bullying and harassment in shipping available online - ETF: European Transport Workers' Federation \(etf-europe.org\)](#)

<https://www.ecsa.eu/resources/disseminating-training-materials-harassment-and-bullying-free-workplace-shipping>

Pubblicato nel 2016 a cura di



**International
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

**International Chamber of Shipping
(Camera internazionale della marina mercantile)**

Walsingham House
35 Seething Lane
Londra EC3N 4AH

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



**International Transport
Workers' Federation**

**International Transport Workers' Federation
(Federazione internazionale dei
lavoratori dei trasporti)**

49-60 Borough Road
Londra SE1 1DR

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