



**MÓWIMY „NIE” ZASTRASZANIU,
MÓWIMY „NIE” MOLESTOWANIU!**



Sceny przedstawiane w tym filmie wideo zostały opracowane wyłącznie do celów szkoleniowych.

Niniejszy film wideo i załączony do niego podręcznik do ćwiczeń są pakietem szkoleniowym obejmującym najlepsze techniki i praktyki stosowane w przedstawionym w nim zakresie w czasie jego produkcji, stanowiąc jedynie omówienie zawartych w nim zagadnień. Ani firma Videotel, ani jakakolwiek inna firma, instytucja czy organizacja, które zajmowały się produkcją lub przygotowaniem autoryzowanego tłumaczenia, dystrybucją albo sprzedażą tego filmu wideo, nie ponoszą odpowiedzialności za dokładność czy pominięcie jakichkolwiek podanych w nim informacji.

MÓWIMY „NIE” ZASTRASZANIU, MÓWIMY „NIE” MOLESTOWANIU!

(Wydanie 2)

PRODUKCJA VIDEOTEL

Wyprodukowano dla

Europejskiej Federacji Pracowników Transportu (ETF)

oraz

Stowarzyszeń Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA)



Ten projekt otrzymał wsparcie finansowe Komisji Europejskiej



Producenci dziękują za pomoc

kapitanom, oficerom i załogom

MV AURORA, MV EUROPEAN HIGHWAY, RFA SIR GALAHAD

Nautilus International

P&O Ferries Holdings Ltd

Royal Fleet Auxiliary

UK Chamber of Shipping

CLIA Europa

The Danish Shipowners' Association

The Estonian Seamen's Independent Union (EMSA)

The Finnish Seamen's Union (FSU)

National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT)

Royal Association of Netherlands Shipowners

The Seafarers' Union of Croatia (SUC)

AUTOR DRUKU: Graham Buchan

SCENARZYSTA/REŻYSER: Ron Tanner

PRODUCENT: Amanda Gross

SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
CEL I TREŚĆ NINIEJSZEGO PODRĘCZNIKA	6
UWAGI DLA OSÓB PROWADZĄCYCH SZKOLENIA	9
WSKAZÓWKI 1: DLA TYCH, KTÓRZY CZUJĄ SIĘ ZASTRASZANI LUB MOLESTOWANI	17
WSKAZÓWKI 2: DLA TYCH, KTÓRZY MOŻE ZASTRASZAJĄ LUB MOLESTUJĄ INNYCH	27
WSKAZÓWKI 3: DLA STARSZYCH OFICERÓW	33
WSKAZÓWKI 4: ZMIANA W KULTURZE	39
DALSZE LEKTURY	40

WSTĘP

Zastraszanie i molestowanie cały czas stanowią problem w pracy na morzu. Badania wskazują, że wiele osób doświadczających zastraszania lub molestowania nie zgłasza tej sprawy przełożonym albo sądząc, że nikt im nie uwierzy — a więc nie otrzyma żadnego wsparcia — albo obawiając się odwetu.

Ważne jest, aby marynarze wiedzieli, że mogą liczyć na wsparcie związku albo zrzeszenia zawodowego lub przedsiębiorstwa żeglugowego. Wszyscy zajmują jasne stanowisko wobec tego rodzaju zachowań i postawę „zero tolerancji”. Są, gotowe do wdrożenia, procedury pomocy ofiarom umożliwiające zachowanie poufności.

Z wyjątkiem statków wycieczkowych i promów, marynarze płci żeńskiej wciąż stosunkowo rzadko pojawiają się w świecie żeglugi morskiej, mimo wysiłków niektórych przedsiębiorstw żeglugowych zmierzających do ich zatrudniania. Występują takie zjawiska jak dyskryminacja i molestowanie seksualne. Ponadto wciąż panuje głęboki sceptycyzm, co do ich mocnych stron i możliwości.

Zarówno zastraszanie, jak i molestowanie oraz wszelkie inne formy dyskryminacji to destrukcyjne zachowania, które mogą wpływać na sprawność działania załogi.

Istnieje dziewięć cech chronionych prawem Unii Europejskiej i wielu krajów. Dyskryminacja ze względu na te cechy jest niezgodna z prawem i są one określane mianem „cech chronionych”. Są to:

- Wiek
- Niepełnosprawność
- Rasa
- Płeć
- Orientacja seksualna
- Małżeństwo i związek partnerski
- Ciąża i macierzyństwo
- Religia i wiara
- Zmiana płci

CEL I TREŚĆ NINIEJSZEGO PODRĘCZNIKA

Cel

Niniejszy podręcznik jest przeznaczony do wykorzystywania wraz z filmem wideo *Mówimy „nie” zastraszaniu, mówimy „nie” molestowaniu! (Wydanie 2)*. Zarówno film wideo, jak i podręcznik mają na celu ukazanie zastraszania i molestowania jako zachowań niedopuszczalnych i szkodliwych. Poradnik zawiera praktyczne porady, jak zmniejszyć częstotliwość występowania molestowania i zastraszania w miejscu pracy oraz jak sobie z tym radzić, gdy już do tego dojdzie. Powinni go przeczytać wszyscy pracujący w branży transportu morskiego na wszystkich poziomach.

Spis treści

Uwagi dla osób prowadzących szkolenia

Film wideo *Mówimy „nie” zastraszaniu, mówimy „nie” molestowaniu! (Wydanie 2)* jest przeznaczony do wykorzystywania w czasie krótkich szkoleń organizowanych dla wszystkich członków załogi (oficerów, personelu i załogi) w celu podniesienia świadomości dotyczącej tego, czym są takie zachowania, co osoby zastraszane lub molestowane mogą w tej sprawie zrobić i jak firma zajmuje się skargami.

W niniejszym podręczniku znajdują się instrukcje dotyczące przygotowania i przeprowadzenia szkolenia. Obejmują one:

- **Cele.** Jaką wiedzę zdobędą uczestnicy szkolenia.
- **Program.** Konspekt trwającego 50 minut szkolenia.
- **Wrażliwość.** Sugestie dla osoby prowadzącej szkolenie, jak poradzić sobie z poruszonymi w czasie zajęć drażliwymi kwestiami.
- **Przygotowanie.** Jak przygotować się do szkoleń.
- **Notatki do szkolenia.** Szczegółowe instrukcje dotyczące wyboru omawianych zagadnień i sposobu ich przedstawienia, z uwzględnieniem odniesień do poszczególnych scen z filmu wideo, ilustrujących kluczowe kwestie.

Wskazówki

Wszyscy muszą być przeszkoleni w zakresie rozpoznawania molestowania i zastraszania, tak aby wiedzieli, co zrobić, jeżeli okaże się, że sami są ich ofiarami i jak unikać takich zachowań.

W czasie szkolenia niektóre zastraszane lub molestowane osoby będą potrzebowały więcej wskazówek dotyczących tego, co zrobić w tej sytuacji. Innym przydatna

będzie dodatkowa pomoc, bo w czasie zajęć uświadomią sobie, że ich własne zachowanie może być zaklasyfikowane jako molestowanie lub zastraszanie.

1: Dla tych, którzy czują się zastraszani lub molestowani

Czy jesteś molestowany lub zastraszany?

Czym jest molestowanie i zastraszanie, i co czują osoby będące obiektem takich zachowań. Obszerna lista zachowań klasyfikowanych jako molestowanie i zastraszanie.

Konsekwencje

Negatywne skutki molestowania i zastraszania dla poszczególnych osób, statku i firmy.

Nie ma żadnego usprawiedliwienia

Niektóre typowe usprawiedliwienia osób, które zachowują się w sposób niedopuszczalny i jak im przeciwdziałać.

Jeżeli jesteś molestowany lub zastraszany

Sugestie dotyczące tego, jak reagować, jak uzyskać pomoc i jak to zgłosić (poszczególne procedury będą inne w każdej firmie).

Co nie jest zastraszaniem czy molestowaniem?

Różnica pomiędzy dyscyplinowaniem, a zastraszaniem lub molestowaniem.

2: Dla tych, którzy może zastraszają lub molestują innych

Czy molestujesz lub zastraszasz innych?

Chociaż są osoby zachowujące się w ten sposób, które bardzo dobrze wiedzą, co robią, a nawet czerpią z tego przyjemność, to są też inni, niezdający sobie sprawy z tego, że to, co robią, jest niedopuszczalne.

Zerwać ze złymi nawykami

Rady dla tych, którzy wiedzą, że molestują i zastraszają innych ludzi i chcieliby przestać, ale nie wiedzą, jak to zrobić.

Tyrani, miejcie się na baczności!

Ostrzeżenie dla tych, którzy byliby skłonni molestować lub zastraszać innych o możliwym niekorzystnym wpływie takich działań na ich kariery.

3: Dla starszych oficerów

Możliwe skutki

Jeśli molestowanie i zastraszanie nie zostaną powstrzymane, to może to pociągnąć za sobą poważne konsekwencje. Oprócz dotkliwych cierpień zadawanych poszczególnym członkom załogi, z pewnością nastąpi pogorszenie efektywności pracy załogi w zakresie niektórych zadań, możliwość wszczęcia kosztownych postępowań sądowych i wynikająca z tego zła prasa dla statku, załogi i firmy. Trzeba również wziąć pod uwagę koszty utraty pracowników na rzecz innych firm lub branż i konieczność zatrudnienia, i szkolenia osób, które je zastąpią.

Stworzyć odpowiedni klimat

Rady dla kapitanów i starszych oficerów, którzy chcą zmniejszyć do minimum ryzyko molestowania i zastraszania na dowodzonym przez siebie statku.

Rozpatrywanie skargi

Co zrobić, gdy ktoś zgłasza przypadek molestowania lub zastraszania?

4: Zmiana w kulturze

Trzeba uczynić kilka uwag na temat zachodzących zmian. Powiedzieć o tym, jak w miarę upływu czasu nieuchronnie zmienia się stosunek do całego szeregu zagadnień; o tym, że tradycyjne, twarde style zarządzania ustępują miejsca nowym metodom pracy, kładącym nacisk na szacunek i harmonię, i że miejsce pracy ma coraz bardziej charakter międzynarodowy.

Dalsze lektury

Przydatne strony internetowe i publikacje..

UWAGI DLA OSÓB PROWADZĄCYCH SZKOLENIA

Konspekt 50-minutowego szkolenia dla grupy członków załogi.

Cele

W czasie tych zajęć uczestnicy:

1. Zrozumieją, czym jest molestowanie i zastraszanie, jakie są niektóre typowe przejawy tych zachowań, w tym zastraszania w sieci.
2. Będzie dla nich oczywiste, że molestowanie i zastraszanie są całkowicie nie do przyjęcia — że nie muszą znosić takiego traktowania i że nie wolno im zachowywać się w ten sposób w stosunku do innych.
3. Dowiedzą się, że mogą i powinni zgłaszać przypadki molestowania i zastraszania oraz tego, że firma energicznie zajmie się zbadaniem sprawy i podejmie odpowiednie działania.

Program

Najlepiej zaplanować przebieg szkolenia zgodnie z poniższymi wskazówkami:

Wstęp	• powiedzieć, czego dotyczy szkolenie	5 minut
Wideo	• obejrzeć film wideo <i>Mówimy „nie” zastraszaniu, mówimy „nie” molestowaniu! (Wydanie 2)</i>. Składa się on z pięciu krótkich fragmentów, które można oglądać oddzielnie.	20 minut
Omówienie	Odnieść się do pięciu fragmentów filmu wideo w celu omówienia: • na czym polega problem? • czym jest zastraszanie? • czym jest molestowanie? • czym jest zastraszanie w sieci? • co z tym zrobić?	20 minut
Podsumowanie	• molestowanie i zastraszanie są nie do przyjęcia • takie zachowania należy zgłaszać • firma podejmie odpowiednie działania • trzeba zachęcić uczestników szkolenia do zapoznania się z tymi wskazówkami	5 minut
Total		50 minut

Kilka słów o wrażliwości

Molestowanie i zastraszanie to bardzo delikatne tematy. Jest całkiem prawdopodobne, że wśród uczestników szkolenia będą osoby, które doświadczyły molestowania lub zastraszania albo obu tych zachowań na raz. Może się także okazać, że w grupie znajdują się osoby, które molestują lub zastraszają innych (być może nie uznając tych zachowań za właśnie takie) albo uważają, że poruszanie tego tematu to czynienie sporego zamieszania w nieistotnej sprawie lub sądzą, że problem istnieje od zawsze i że nic z tym nie można zrobić.

Trzeba być przygotowanym na emocjonalne reakcje lub opór w akceptowaniu przekazywanych treści. Gdy do tego dojdzie, trzeba sobie uświadomić, że szkolenie nie jest formą terapii, a jedynie sposobem przekazywania informacji. Można rozważyć poproszenie kolegi o pomoc w przeprowadzeniu szkolenia, tak aby móc liczyć na jego wsparcie, gdyby zaistniała jakaś naprawdę poważna sytuacja.

Lepiej nie próbować rozwiązywać określonych problemów czy wpływać na zmianę zachowań uczestników zajęć i raczej skupić się na przedstawieniu ogólnych zasad i wytycznych.

Należy przekazać następujące proste komunikaty:

- molestowanie i zastraszanie są nie do przyjęcia
- każdy, kto jest molestowany lub zastraszany może i powinien to zgłosić
- firma przeprowadzi dochodzenie i podejmie odpowiednie działania
- wdrożono procedury pozwalające na zajęcie się osobami, które molestują lub zastraszają innych
- wprowadzono podobne procedury przeciwdziałania fałszywym oskarżeniom — zgłoszono przypadki, w których pracownik wykorzystywał groźbę złożenia skargi jako formę nacisku w negocjacjach dotyczących ewentualnego przyszłego zwolnienia z pracy.

Trzeba zdawać sobie sprawę z możliwości wywołania silnych reakcji poszczególnych osób na informacje przekazywane w czasie szkolenia. Jeśli prowadzący uzna to za właściwe, to może porozmawiać z tymi osobami w cztery oczy po zakończeniu zajęć.

Przygotowanie do szkolenia

Warto obejrzeć film wideo Mówimy „nie” zastraszaniu, mówimy „nie” molestowaniu! (Wydanie 2)

- Zawiera on kilka krótkich, udratyzowanych scen, w których członkowie załogi są zastraszani lub molestowani z powodu rasy, narodowości, religii, płci, orientacji seksualnej lub wieku.

- Przeczytać poniższe uwagi do szkolenia dotyczące zawartych w filmie wideo przykładów molestowania i zastraszania.
- Zdecydować, co chce się w szczególności podkreślić w dyskusji, która wywiąże się po projekcji, z treści zawartych w filmie wideo.

Trzeba zastanowić się nad swoimi własnymi doświadczeniami związanymi z molestowaniem i zastraszaniem

- Czy kiedykolwiek byłeś świadkiem takich zachowań?
- Czy kiedykolwiek ich doświadczyłeś?

Oczywiście nie ma potrzeby dzielenia się własnymi doświadczeniami z grupą - tylko od prowadzącego zależy, czy to robi, czy też nie.

Należy zapoznać się ze wszystkimi tymi wskazówkami

- Dobrze byłoby odpowiedzieć sobie na następujące pytanie: które z zawartych w nich wskazówek są istotne dla tego statku?
- Czy warto byłoby dodać coś od siebie, na przykład wręczając grupie materiały dotyczące polityki firmy w zakresie zwalczania molestowania i zastraszania wraz z opisem procedur dyscyplinarnych i składania skarg?
- Trzeba zdecydować, czy wydrukować wszystkie lub niektóre z tych wskazówek i rozdać je uczestnikom albo skłonić ich do przeczytania ich w Internecie wraz z Wytycznymi ETF-ECSA dotyczącymi eliminowania molestowania i zastraszania w miejscu pracy.

Trzeba zastanowić się nad możliwością wystąpienia molestowania i zastraszania na pokładzie statku

- Czy na pokładzie pracują określone osoby, które z powodu jakiejś konkretnej cechy, takiej jak płeć czy rasa, mogą być celem molestowania?
- Czy jest możliwość nadużywania władzy, na przykład przy podziale pracy?
- Czy jest możliwa zmowa grupy ludzi przeciwko jednej, konkretnej osobie?
- Czy powszechne jest korzystanie z serwisów społecznościowych?

Niezbędne jest dokładne zapoznanie się z procedurami

- Należy zapoznać się z obowiązującymi w firmie procedurami dyscyplinarnymi i składania skarg.
- W szczególności trzeba dokładnie wiedzieć, jak i do kogo należy zgłaszać przypadki zastraszania.
- Warto zapoznać się z Wytycznymi ETF-ECSA dotyczącymi eliminowania molestowania i zastraszania w miejscu pracy.
- Trzeba poznać dziewięć cech chronionych

Sporządzenie własnych notatek do szkolenia

Wstęp 5 minut	Trzeba wyjaśnić grupie, że tematem trwającego 50 minut szkolenia będzie sprawa bardzo poważnie traktowana przez firmę, a mianowicie zastraszanie i molestowanie. Trzeba powiedzieć uczestnikom szkolenia, że: • odbędzie się projekcja filmu wideo • zaczerpnięte z filmu wideo przykłady będą przyczynkiem do wywołania dyskusji o tym, czym jest molestowanie i zastraszanie • te same przykłady zostaną wykorzystane do wysunięcia sugestii, w jaki sposób można uniknąć molestowania i zastraszania • trzeba podkreślić, że na pokładzie statku osoba zastraszana lub molestowana ma mniejszą szansę na uniknięcie takich zachowań niż w innym środowisku pracy, ponieważ statek jest zarówno domem, jak i miejscem pracy • należy podkreślić, że do molestowania i zastraszania niekoniecznie dochodzi w stosunkach pomiędzy starszymi a młodszymi rangą pracownikami — zdarzają się również odwrotne przypadki • trzeba zachęcić uczestników szkolenia do zapoznania się z niektórymi lub wszystkimi wskazówkami • na zakończenie trzeba podkreślić stosowanie przez firmę polityki i procedur dotyczących tej sprawy. Dobrze byłoby przypomnieć grupie, że w firmach obowiązują różne systemy, zasady i zakresy odpowiedzialności. Trzeba zasugerować uczestnikom, aby podczas oglądania filmu skupili się na zachowaniu przedstawionych postaci i nie zwracali uwagi na kwestie dotyczące organizacji pracy na pokładzie, która może się różnić od przyjętej na tym konkretnym statku.
Wideo 20 minut	Trzeba puścić film wideo Mówimy „nie” zastraszaniu, mówimy „nie” molestowaniu! (Wydanie 2)
Omówienie 20 minut	Zapytać o reakcjach na film wideo. Poprowadzić dyskusję według trzech głównych scenariuszy:

	1. Kadet i drugi mechanik Drugi mechanik najwyraźniej miał zwyczaj dręczyć tego konkretnego kadeta. Chociaż można uznać, że kadet, która porozrzucił łożyska kulkowe jest niezdarny, to jednak trudno usprawiedliwić udzielenie mu agresywnej nagany. Ponadto, kiedy ośmiela się sprzeciwić, znowu obrywa. Kadet zbiera się na odwagę, aby porozmawiać z kapitanem, jednak wystarczy jedno spojrzenie dręczyciela, aby mu to wyperswadować. Jest gotowy opuścić statek. 2. Pracznia i ochmistrzyni Ochmistrzyni, udzielając pracznie nagany, negatywnie wyraża się o jej narodowości. Bez względu na to, czy jej krytyka jest uzasadniona, czy też nie, wyrażanie tego rodzaju opinii jest niedopuszczalne, bardzo obraźliwe i może wywoływać uraz. 3. Starszy oficer i trzeci oficer Widzimy, że Sally pociąga Dixona, jednak on nie zauważa, że ona w ogóle się nim nie interesuje. Przebywając w jej kabinie, dokonuje napaści na tle seksualnym, która w wielu krajach jest przestępstwem. Ostatecznie wynikiem jego zachowania jest utrata pracy. Biorąc pod uwagę te trzy sytuacje, czy napastnicy mogli zachować się inaczej? 1 Drugi mechanik powinien zdać sobie sprawę, że jego wyniosłe zachowanie było powodem niezręczności kadeta i rozsypania łożysk kulkowych i że nie ma potrzeby robienia z tego wielkiej afery. Mógł poświęcić chwilę na zademonstrowanie, jak powinno się zmontować skrzynię biegów. Mógł wstrzymać się z krytyką do czasu aż kadet będzie sam i nie robić tego w obecności jego kolegi. 2 Ochmistrzyni skrytykowała sposób, w jaki ręczniki zostały złożone. Może warto było poświęcić kilka chwil i pokazać, jakie są jej oczekiwania? Rozkazała, aby ręczniki być częściej zmieniane. Czy było to zgodne z pisemnym harmonogramem, czy po prostu mściwe? 3 Dixon nie powinien był przychodzić do kabiny Sally w nocy. Powinien był spróbować poznać ją lepiej w sytuacjach, gdy dochodzi do kontaktów społecznych, np. w barze lub mesie i powinien był mieć dość zdrowego rozsądku, aby zaakceptować odrzucenie.
--	---

Prowadzona w grupie dyskusja powinna pomóc znaleźć odpowiedzi na trzy pytania:

1. Czym jest molestowanie i zastraszanie?

- Molestowanie jest zachowaniem przykrym i nieodpowiednim, które — bez względu na to, czy jest to działanie umyślne, czy nie — wywołuje zaniepokojenie, upokorzenie, wstyd, poczucie zastraszania lub skrępowania u osoby, która doświadcza takiego traktowania.
- Zastraszanie jest formą molestowania wywołującą strach lub zaniepokojenie z powodu negatywnego nastawienia lub wrogiego zachowania jednostek lub grup. Zastraszanie w sieci polega na wykorzystywaniu mediów elektronicznych, aby grozić, poniżać lub zawstydzają inną osobę.
- Molestowanie to często dręczenie ludzi z powodu tego, jacy są, to znaczy płci, rasy itp. Dziewięć cech chronionych wymieniono we **wstępie** do niniejszego podręcznika.
- Zastraszanie często oznacza nadużywanie władzy. Drugi mechanik, krytykując kadeta czyszczącego toaletę, wyraźnie przekroczył dopuszczalne granice.
- Oba zachowania obejmują zazwyczaj uporczywe dręczenie innych, często w formie skarg dotyczących błahych uchybień w pracy.
- Uporczywość jest charakterystyczną cechą molestowania i zastraszania. Jeśli ktoś od czasu do czasu straci nad sobą panowanie — to choć jest to nieprzyjemne — to może być tolerowane, szczególnie, jeśli osoba, która się tego dopuściła przeprosi za swoje zachowanie, kiedy się uspokoi. Niemniej jednak powtarzające się sarkastyczne, poniżające i znieważające uwagi są nie do przyjęcia.
- Molestowanie i zastraszanie obejmują również publiczne poniżanie. Agresywne komentarze i ton głosu drugiego mechanika, gdy gani kadeta są jeszcze trudniejsze do zniesienia ze względu na obecność jednego z jego kolegów. Publiczna krytyka sprawia, że człowiek silniej odczuwa upokorzenie i, między innymi, również z tego powodu kadet chce odejść z pracy.
- Osoby, które molestują i zastraszają innych często robią przykre i zjadliwe uwagi na temat ich osobowości, rasy czy płci
- Podstawą zastraszania są często skargi dotyczące wyników w pracy. Osoba zastraszana może w końcu dojść do wniosku, że nic nie potrafi dobrze zrobić.
- Zachowania, które niektórym osobom wydają się możliwe do

	przyjęcia — jak np. dotykane piersi kobiet-oficerów — w rzeczywistości mogą być przestępstwem, a w tym przypadku jest to napaść na tle seksualnym. • Nie musi to być przełożony zastraszający podwładnego, czy osoby jednej narodowości zastraszające osoby innej, czy też mężczyzna zastraszający kobietę. Znanych jest wiele przypadków zastraszania menedżera przez pracownika lub gdy osoby o podobnej randze zmówiły się przeciwko komuś. Zastraszanie w sieci zdarza się często, w szczególności w obrębie grupy rówieśniczej. • Jakakolwiek forma zniewagi czy to słowna, czy fizyczna. 2. Kto decyduje o tym, czy określone zachowanie jest zastraszaniem, czy nie? • Osoba będąca obiektem takiego zachowania. Jest to ważna zasada, ponieważ podważa usprawiedliwienia sprawcy utrzymującego, że „to był tylko żart”. Żart nie jest żartem, gdy słuchacz uważa, że został obrażony. Wystarczy przypomnieć sobie postać mechanika z filmu wideo, którego córka pracuje na łodzi. Znosi ona takie same zachowania, jak ojca na pokładzie statku, a które on uważa za „zabawne”. 3. Co może zrobić osoba zastraszana lub molestowana? • Odejść z pracy — to, co chciał zrobić przedstawiony w filmie wideo kadet. Trzeba podkreślić, że na tym statku, w tej firmie, to nie jest ani konieczne, ani pożądane. W rzeczywistości firma dąży do tego, aby takie sytuacje były rozwiązywane zupełnie inaczej. • Bezpośrednio przeciwstawić się tyranowi. Warto przypomnieć grupie, w jaki sposób przełożony i podwładny przedstawieni na filmie wideo rozstrzygnęli spór w czasie krótkiej rozmowy i podali sobie ręce na zgodę. • Zgłosić sprawę. Trzeba podkreślić, że jeśli ktoś na statku będzie musiał to zrobić, to sprawa zostanie załatwiona należycie, profesjonalnie i z zachowaniem poufności. Trzeba nawiązać do sytuacji przedstawionej na filmie wideo ukazującej, w jaki sposób kapitan poradził sobie ze skargą kobiety-oficera.
Podsumowanie 5 minut	Trzeba podkreślić, że: • molestowanie i zastraszanie są nie do przyjęcia i nie będą tolerowane • zachowania te mogą i powinny być zgłaszane i że firma ma procedurę określającą, jak to robić. Została ona omówiona i

	uzgodniona z przedstawicielami pracowników i związkami zawodowymi marynarzy. Procedura ta została opracowana zgodnie z zasadami określonymi w Wytycznych ETF-ECSA dotyczącymi eliminowania molestowania i zastraszania w miejscu pracy • firma podejmie odpowiednie działania — sprawa zostanie dokładnie zbadana; wdrożono procedury mające na celu radzenie sobie z tymi, którzy zastraszają lub molestują innych; osoba zastraszana uzyska wsparcie • kobiety-marynarze, choć ich liczba jest nadal niewielka, stoją przed szczególnymi wyzwaniami, ale ich prawa są w pełni chronione. Rozdaj uczestnikom wskazówki lub zachęć ich do zapoznania się z nimi na komputerze.
--	---

WSKAZÓWKI 1 — DLA TYCH, KTÓRZY CZUJĄ SIĘ ZASTRASZANI LUB MOLESTOWANI

Czy jesteś zastraszany lub molestowany? Czy jest jakaś różnica?

Skutki są bardzo podobne, choć definicje trochę się różnią.

- **Molestowanie** obejmuje każde przykre i nieodpowiednie zachowanie, które — bez względu na to, czy jest to działanie umyślne, czy nie — wywołuje zaniepokojenie, upokorzenie, wstyd, poczucie zastraszania lub skrępowania u osoby, która doświadcza takiego traktowania. Sprawca molestowania wykorzystuje to, kim jest dana osoba i co sobą reprezentuje, zgodnie z definicją dziewięciu cech chronionych.
- **Zastraszanie** jest formą molestowania prowadzącą do wywołania u grupy ludzi lub pojedynczej osoby strachu lub zaniepokojenia z powodu negatywnego nastawienia lub wrogiego zachowania innej grupy lub jednostki. Zastraszanie często oznacza nadużywanie władzy lub pozycji. Tyrani dręczą osoby — bez względu na to, czy jest to ktoś młodszy, czy starszy rangą — które postrzegają jako słabsze od siebie. Często ich działania są uporczywe i nieprzewidywalne. Potrafią być mściwi, okrutni i złośliwi

Kto decyduje o tym, czy doszło do molestowania lub zastraszania?

Trzeba podkreślić, że zależy to od osoby będącej obiektem takich zachowań. Jeśli ktoś uważa zachowanie innej osoby za obraźliwe, obelżywe lub zagrażające, to — bez względu na to, co myśli ta osoba — jest obiektem molestowania lub zastraszania. Należy podkreślić, że tyran nie musi być osobą o silnej budowie fizycznej, która krzyczy lub dokucza. Mogą to być osoby niskie lub nikłej postury, które jednak potrafią uczynić życie innych nieprzyjemnym z powodu przykrych słów lub wyrządzających krzywdę działań. Zastraszanie to subtelne i podstępne poczynania prowadzące do tego, że ofiara wątpi we własny osąd, uważając samą siebie za winną zaistniałej sytuacji.

Co robią osoby molestujące innych?

- Wygłaszają insynuacje, drwiny, sprośne, seksistowskie lub rasistowskie żarty lub uwagi.
- Wygłaszają rasistowskie lub dyskryminujące osoby starsze żarty lub uwagi.
- Łączą krytykę danej osoby ze wzmianki o jej pochodzeniu etnicznym lub religii.

- Używają obraźliwego języka lub wyśmiewają się z kogoś, kto jest niepełnosprawny.
- Komentują wygląd lub charakter osoby, wywołując jej zażenowanie lub cierpienie.
- Wysyłają niechciane, dwuznaczne, agresywne lub wścibskie e-maile, faksy lub listy albo dzwonią i wygłaszają takie uwagi.
- Korzystają z sieci społecznościowych, aby grozić jakiejś osobie, szkalować ją lub oczerniać.
- Zadają wścibskie i obcesowe pytania dotyczące stanu cywilnego, życia osobistego, zainteresowań lub orientacji seksualnej.
- Zadają wścibskie i obcesowe pytania dotyczące pochodzenia etnicznego lub rasowego, w tym kultury albo religii.
- Robią niechciane lub zagrażające propozycje seksualne lub ponawiają prośby o umówienie się na randkę.
- Sugerują, że wyświadczenie przysług seksualnych może pomóc w dalszej karierze lub że ich brak może się negatywnie odbić na przebiegu pracy zawodowej danej osoby

Co robią osoby zastraszające innych?

- Werbalnie lub fizycznie groźbą lub rzucają obelgami.
- Krzyczą na personel lub kolegów albo przeklinają zarówno publicznie, jak i prywatnie.
- Uciekają się do osobistych zniewag.
- Poniżają lub ośmieszają ludzi lub ich umiejętności zarówno prywatnie, jak i w obecności innych.
- Rozpowszechniają złośliwe plotki.
- Nagle wpadają w szal, często z błahych powodów.
- Niepotrzebnie poddają kogoś nadmiernemu lub uciążliwemu nadzorowi, sprawdzając wszystko, co robi lub są nadmiernie krytyczni w ocenie drobnych rzeczy.
- Stawiają zbyt wygórowane żądania pod adresem personelu lub współpracowników.
- Wyznaczają poślednie lub poniżające zadania, nieodpowiednie do wykonywanej pracy.
- Pozbawiają osobę zakresu odpowiedzialności bez żadnego uzasadnionego powodu.
- Ignorują lub pozbawiają kogoś możliwości, na przykład uczestniczenia w imprezach towarzyskich, spotkaniach zespołu, w dyskusjach i zbiorowym podejmowaniu decyzji oraz planowaniu.

- Grożą lub wygłaszają nieodpowiednie uwagi na temat perspektyw kariery zawodowej, pozostania w pracy lub dokonują oceny efektywności wykonania zadań.
- Są zawzięci. Zastraszanie opiera się na schemacie powtarzających się, nieprzyjemnych zachowań.
- Dręczeniu osób prywatnie, gdy nie ma świadków.
- Wykorzystują sarkazm i stroją sobie z kogoś „żarty”, które nie są śmieszne.
- Utrzymywaniu, gdy osoba się skarży, że to, co robią jest normalne i że to jest jej wina. Mogą używać wyrażen takich jak np. „Nie znasz się na żartach?” albo „Jeśli nie znosisz ciepła, to trzymaj się z dala od kuchni!”
- Robią kawały, które nie są śmieszne.
- Wykorzystują fizyczne formy zastraszania - stają bardzo blisko drugiej osoby, wyżej od niej, wskazując na nią z agresją.
- Dopuszczają się przemocy fizycznej o ograniczonym zakresie, popychając ludzi lub wrywając im narzędzia z rąk

Czy ktoś zachowywał się w ten sposób w stosunku do Ciebie?

Jak czują się osoby zastraszane?

Mogą czuć się:

- jak złapane w pułapkę
- przepełnione wściekłością
- osamotnione
- jakby wszyscy je zawiedli
- bezwartościowe
- winne
- zniechęcone
- przygnębione
- bezsilne
- chcą rzucić pracę.

Czy byłeś kiedykolwiek traktowany w sposób wywołujący takie odczucia??

Pamiętaj!

- To nie jest Twoja wina. Winien jest tyran.
- Nie musisz tego znosić Dział niniejszego podręcznika zatytułowany „Jeśli jesteś molestowany lub zastraszany” zawiera sugestie na temat tego, co zrobić w takiej sytuacji.
- Jeśli zastraszanie wpływa na zdrowie, należy koniecznie zasięgnąć porady lekarza

Problemy z kapitanem

Jeśli kapitan nie chce potraktować skargi poważnie albo, co gorsza, sam jest osobą, która zastrasza, to powyższe porady na temat szukania pomocy i zgłoszenia zastraszania stają się bardzo trudne lub nawet niemożliwe do zastosowania.

Co należy zrobić?

Punktem wyjścia, po raz kolejny, jest przeczytanie procedury firmy dotyczącej zwalczania molestowania i zastraszania lub, gdy nie ma takiego dokumentu, ogólnej procedury składania skarg, aby dowiedzieć się, z kim trzeba się skontaktować.

W wielu firmach określone osoby, pracujące w biurze na łądzie, zostały wyznaczone i przeszkolone do zajmowania się skargami dotyczącymi molestowania i zastraszania. Jeśli w przypadku tej firmy tak nie jest i brak konkretnych wytycznych w procedurze, to skargę należy złożyć jak najszybciej, ustnie lub na piśmie, najstarszej osobie, z którą można się skontaktować w dziale kadr firmy.

W tych bardzo trudnych warunkach jeszcze ważniejsze jest zapisywanie tego, co się stało, aby wszystko było tak jasne jak to tylko możliwe.

Zgłoszenie takiego zachowania kapitanowi statku wymaga odwagi. Jednak można być pewnym, że menedżerowie na łądzie potraktują skargę bardzo poważnie. Poza kwestiami moralnymi, są ważne powody biznesowe i prawne, aby tak zrobić. Kultura działania na mostku oparta na zastraszaniu zagraża bezpieczeństwu i wpływa na pracę zespołową. Firmy bardzo dobrze zdają sobie sprawę z możliwych konsekwencji finansowych i złej prasy towarzyszącej uznaniu kogoś na statku winnym molestowania i zastraszania.

Konsekwencje molestowania i zastraszania

Dla jednostki

Ludzie idą do pracy na morzu, aby zarobić na życie, utrzymać siebie i swoje rodziny, pracując w zawodzie, który jest ciekawy, użyteczny i przyjemny. Molestowanie i zastraszanie szybko rujnują życie zawodowe danej osoby i sprawiają, że staje się ono nie do zniesienia. Wywołują stres, utratę poczucia własnej wartości i pewności siebie, i mogą prowadzić do depresji i załamania psychicznego. Osoba zastraszana ma skłonność do wycofywania się. Zmniejsza to jej poczucie zaangażowania w sprawę statku.

Dla statku

Bezpieczne i sprawne funkcjonowanie statków zależy od zdolności marynarzy zawodowych do współpracy i harmonijnego działania. Dobra praca zespołowa zależy od wzajemnego szacunku, jest oparta na zaufaniu i woli wszystkich na pokładzie, aby dać z siebie wszystko. Zastraszanie i molestowanie zatruwają stosunki międzyludzkie, wpływają negatywnie na pracę w zespole i zniechęcają tych, którzy są zastraszani i molestowani do wkładania jakiegokolwiek wysiłku w pracę.

Dla firmy

Oprócz względów etycznych, najważniejsze jest to, że molestowanie i zastraszanie są niekorzystne dla biznesu. Zmniejszenie wydajności pracy, absencje i odejścia z firmy, możliwość postępowania sądowego i towarzysząca temu zła prasa — wszystko to ma istotny wpływ na koszty. W wielu przypadkach osoba zastraszana uważa tyrana za przedstawiciela firmy, jeszcze bardziej pogorszając stosunki w firmie i doprowadzając do eskalacji konfliktu.

Nie ma żadnego usprawiedliwienia

Wielu z tych, którzy zastraszają innych, gdy rzuca się im wyzwanie, znajdują różne wymówki, aby usprawiedliwić swoje zachowanie. Są one nic nie warte. Oto niektóre z najczęściej spotykanych wraz z kilkoma sugestiami dotyczącymi odpowiedzi:

„Praca na morzu to trudny zawód, więc trzeba spodziewać się ostrego traktowania”.

„Tak, to może być ciężka praca. Jednak decydując się na to, aby czynić życie innych nieprzyjemnym tylko zwiększa się obciążenia, wyzwania i ewentualne zagrożenia dla życia marynarzy”.

„Na początku każdy przez to przechodzi. To rodzaj inicjacji”.

Naprawdę? Praca na morzu to jest zawód. Nie sądziłem, że przystępuję do tajnego stowarzyszenia”.

„Tak mnie traktowano, gdy poszedłem pracować na morzu”.

„I podobało się panu zastraszanie? Nie warto przekazywać innym swoich złych doświadczeń. Poza tym wszystko się zmienia i poprawia, nawet na morzu. Nikt już nie spaceruje po desce, żeby można go było wyrzucić za burtę. Teraz nie ma tu już miejsca na zastraszanie”.

„Nie mam czasu być miłym”.

„Nie proszę o to, żeby był pan miły. Proszę o to, żeby zachowywał się pan profesjonalnie. A to oznacza traktowanie ludzi z szacunkiem”.

„Tam, skąd pochodzę, wszyscy się tak zachowują. Nam to nie przeszkadza!”

„Nie chodzi o to, jak pan ocenia swoje zachowanie. Liczy się wpływ, jaki pana zachowanie wywiera na innych ludzi. A różni ludzie mają różną wrażliwość”.

„Zupełnie nie znają się na żartach”.

„Żart jest żartem tylko wtedy, gdy słuchacz nie czuje się obrażony”.

„Nikt inny się nie skarży”.

„Fakt, że ludzie postanawiają znosić obraźliwe zachowania, nie czyni ich mniej obelżywymi”.

„Jesteś po prostu przewrażliwiony”.

„Naprawdę? Bagatelizuje pan fakt, że w różnych kulturach różne zachowania mogą być uważane za bardzo obraźliwe”.

„Morze to nie miejsce dla kobiet”.

„To niech pan poinformuje kierownictwo firmy, że nie zgadza się z ich polityką rekrutacyjną. Miejsce kobiet jest tam, gdzie mogą wykonać dobrą robotę”.

Jeżeli jesteś molestowany lub zastraszany

W obliczu jakiegokolwiek niedopuszczalnego zachowania, w tym molestowania i zastraszania, można zrobić tylko trzy rzeczy:

- 1. Nic nie zrobić.** Jednak to jest zły pomysł. Nie sposób przywyknąć do takiego traktowania (i właściwie, dlaczego?) i jest całkiem prawdopodobne, że będzie jeszcze gorzej.
- 2. Wmówić sobie, że to tylko praca.** To nieprawda. Warto zapoznać się z działem tego podręcznika pt. **Nie ma żadnego usprawiedliwienia.**
- 3. Zmienić sytuację.** Czy masz ochotę rzucić pracę? Dlaczego miałbyś to zrobić? To nie Ty ponosisz winę za tę sytuację. Co więc można zrobić, aby powstrzymać zastraszanie lub molestowanie?
 - Bezpośrednio przeciwstawić się tyranowi. Jeśli problem można rozwiązać w sposób nieformalny, zamieniając z winowajcą kilka słów, to tym lepiej. Najlepiej postarać się stworzyć wrażenie osoby pewnej siebie. Jeśli tyran wyczuje siłę, to jest prawdopodobne, że spuści nieco z tonu.
 - Dobrze byłoby poprosić o wsparcie ze strony przyjaciela lub przyjaciół.
 - Jeśli jednak te działania nie przyniosą efektu, to trzeba zgłosić zachowanie tyrana.

Jednak nie trzeba tego robić. Można zacząć od rozmowy z przyjaciółmi lub po prostu formalnie zgłosić, co się dzieje.

Jest jedna ogólna rada, która ma zastosowanie do wszystkich tych działań:

Trzeba prowadzić rejestr! Molestowanie i zastraszanie to są trwałe wzorce zachowań. Kiedy po raz pierwszy zdasz sobie sprawę, że ktoś systematycznie Cię dręczy, zacznij prowadzić zapiski. Notuj, gdzie i kiedy to się zdarzyło, co się stało, co obie strony powiedziały i jak się czuleś. Trzeba zapisywać nazwiska ewentualnych świadków. Ponadto trzeba prowadzi rejestr wszelkich obraźliwych wiadomości mailowych, tekstowych lub zamieszczanych na portalach społecznościowych. Jeśli zdecydujesz się na formalne zgłoszenie czyjegoś zachowania, to dzięki notatkom udowodnienie zarzutów będzie dużo łatwiejsze.

Bezpośrednio przeciwstawić się tyranowi

To nie jest łatwe, szczególnie, jeśli tyran jest Twoim przełożonym. Trzeba unikać zarówno reakcji pasywnych (nie poddawać się), jak i zachowań agresywnych (zacząć krzyczeć). Oto kilka ogólnych wskazówek dotyczących asertywnych reakcji, tzn. bycia bardzo bezpośrednim i panowania nad sobą.

- **Trzeba myśleć pozytywnie.** Właściwa postawa psychiczna jest bardzo ważna. Pomaga w tym ciekawość. Myśli w rodzaju: „*O co tu może chodzić?*” pomagają zdystansować się od tego, co się dzieje.
- **Język ciała.** Trzeba wziąć głęboki oddech i wypuścić powietrze. To rozluźnia mięśnie, które napinamy, gdy mamy zamiar stawić czemuś czoła. Trzeba zachować otwartą, niezagrażającą postawę.
- **Trzeba reagować jak osoba dorosła.** Można powiedzieć, że uważa się takie zachowanie za niemożliwe do przyjęcia. Tyrani często wycofują się, gdy ktoś im się przeciwstawi. Trzeba pokazać, że się go słucha i odpowiadać jak osoba dorosła, mówiąc np. „*Widzę, że jest pan zły*” lub „*Rozumiem, że nie podoba się panu to, co zrobiłem, ale proszę na mnie nie krzyczeć*”.
- **Ton głosu.** Trzeba posługiwać się poważnym, równym tonem głosu. Należy zachować spokój, nie krzyczeć.
- **Trzeba użyć słowa „tyran”.** Jeśli jego zachowanie zostanie nazwane tak jak na to zasługuje, to sprawa jest postawiona ostro w centrum uwagi i winowajca będzie musiał usprawiedliwiać się lub zastanowić nad swoim zachowaniem.
- **Trzeba powtórzyć swoją wypowiedź.** Tyrani nie słuchają. Trzeba więc jasno i stanowczo powtórzyć to, co zostało powiedziane, dopóki do niego nie dotrze.
- **„Żarty”.** Nie należy się śmiać ani uśmiechać. Odpowiedzią na „*Nie znasz się na żartach?*” jest „*To byłby żart, gdyby mnie śmieszył. Mnie nie bawi. Jest obraźliwy*”.
- **Trzeba powiedzieć o swoich odczuciach.** Można powiedzieć coś w rodzaju „*Kiedy pan na mnie krzyczy, zaczynam się złościć, a to nie jest dobre dla żadnego z nas*”.

- **Słowo ostrzeżenia.** Czasami może się okazać, że wyzwiska zaraz przybiorą formę przemocy fizycznej. W takiej chwili trzeba porzucić próby zachowań asertywnych. Jeśli to konieczne, trzeba wołać o pomoc, a gdy możliwy jest wybuch przemocy, trzeba uciekać

Najlepiej uzyskać pomoc i wsparcie

Jednym z wielu nieprzyjemnych skutków zastraszania jest poczucie osamotnienia. Można porozmawiać o problemie z kimś na pokładzie, komu ufamy. W wielu przypadkach okaże się, że nie jest się jedyną osobą, która musi znosić zachowania tyrana, a to może przynieść ogromną ulgę.

Ponadto jeśli ktoś jest osobą nerwową lub nie ma ochoty formalnie zgłosić sprawy, to może poprosić znajomego o pomoc.

Zgłoszenie zastraszania

Jest bardzo prawdopodobne, że starszemu rangą członkowi załogi na statku lub pracownikowi na lądzie powierzono szczególne zadanie wysłuchania skarg dotyczących molestowania i zastraszania.

Formalne zgłaszanie skargi:

1. **Trzeba się przygotować.** Konieczne jest przeczytanie procedury firmy dotyczącej zwalczania molestowania i zastraszania, jeśli jest taki dokument lub ogólnej procedury składania skarg, jeśli takiego dokumentu nie ma. Należy się upewnić, że wiadomo do kogo trzeba się zwrócić. Zanotować fakty i mieć zapiski pod ręką. Trzeba pamiętać, że nie ponosi się za to winy. Należy podjąć decyzję, czy ktoś ma nam towarzyszyć.
2. **Konieczne jest zawiadomienie osoby, która zajmuje się tymi problemami.** Jeśli jest to np. kapitan, to trzeba pamiętać, że ma on dużo zajęć i nie ma pojęcia, dlaczego ktoś chce z nim rozmawiać. Można zacząć, mówiąc coś w tym rodzaju: *„Panie kapitanie, chciałbym porozmawiać z panem o pewnej ważnej sprawie. Wolałbym zrobić to na osobności. Czy ma pan teraz czas?”*
3. **Trzeba trzymać się faktów.** Należy tej osobie powiedzieć o tym, co się stało, podając jak najwięcej szczegółów. Dobrze byłoby unikać wygłaszania ogólnych uwag na temat osobowości tyrana (*„To jest parszywy drań!”*). Trzeba opowiedzieć o tym, co zrobił (*„Kiedy wczoraj czyściłem toalety, przewróciłem nogą wiadro, którego używałem i skłął mnie”*.)
4. **Najlepiej być przygotowanym na pytania.** Nie oznacza to wcale, że osoba ta nie wierzy w to, co jej opowiedziałeś. Osoba, która otrzymuje takie zgłoszenie ma obowiązek rzetelnie i dokładnie zbadać sprawę. Zada Ci

pytania. Przesłucha osobę, która Cię zastraszała. Może również porozmawiać z innymi osobami.

- 5. Dobrze jest zapytać, co będzie dalej.** W szczególności trzeba się dowiedzieć, w jaki sposób pracować z tyranem zarówno, gdy sprawa jest badana, jak i po zakończeniu dochodzenia zwłaszcza, gdy statek znajduje się na morzu.

Co nie jest zastraszaniem ani molestowaniem

Bezpieczne funkcjonowanie statku zależy wyłącznie od współpracy ludzi posiadających różne umiejętności, w ramach określonej struktury dowodzenia. Otrzymanie rozkazu wykonania zadania nie jest molestowaniem ani zastraszaniem, a kierownictwo statku i firma mają pełne prawo oczekiwać, że wszyscy członkowie załogi będą wypełniać swoje obowiązki najlepiej jak potrafią. Nawet rozkazy wydawane ostrym tonem lub głośno nie są zastraszaniem, o ile nie towarzyszy im żadna osobista złośliwość lub zniewaga.

Wymienione poniżej zdarzenia, nie są ani zastraszaniem ani molestowaniem:

- udzielanie instrukcji, jak wykonać określone zadanie
- przypomnienie, że udzielono już wyjaśnień, jak wykonać określone zadanie
- ostrzeżenie, że powierzone zadanie jest w dalszym ciągu źle wykonywane
- krótkie, ostre rozkazy są wydawane w porach szczególnie nasilonej pracy lub w nagłych przypadkach
- krytyka za niechlujny wygląd, niedbały stosunek do obowiązków lub zbyt nieformalne podejście do pracy
- przypomnienie, że trzeba przyłożyć się do pracy, bo jest się członkiem zespołu

Pytania do tych, którzy mogą być zastraszani

1. Czy przydzielano Ci, wielokrotnie i częściej niż kolegom, określone zadania?
2. Czy prowadzisz rejestr przydziału takich prac?
3. Czy zwracano się do Ciebie w poniżający lub obraźliwy sposób albo stale podważano Twoje kompetencje i zachowywały się tak nawet osoby stojące w hierarchii niżej od Ciebie?
4. Czy otrzymywałeś denerwujące maile lub wiadomości zamieszczane na portalach społecznościowych?
5. Czy byłeś wielokrotnie krytykowany w obecności kolegów?
6. Czy czujesz się wykluczony lub ignorowany?
7. Czy straciłeś poczucie własnej wartości lub energii i zapału?
8. Czy wiesz, komu możesz się zwierzyć?

9. Czy masz znajomego lub kolegę, który jest gotów towarzyszyć Ci podczas składania skargi?
10. Czy przeczytałeś dokumenty firmy dotyczące polityki w zakresie zwalczania molestowania i zastraszania?
11. Czy byłeś świadkiem zastraszania innych?

Pytania do tych, którzy mogą być molestowani

1. Czy ktoś, swoim zachowaniem, wywołał u Ciebie niepokój, upokorzenie lub zażenowanie, nawet nie zdając sobie z tego sprawy?
2. Czy ktoś próbował Cię przestraszyć lub wywołać onieśmienie?
3. Czy ktoś wygłaszał uwagi na temat Twojej rasy, narodowości, wieku lub religii, które uznałeś za obraźliwe?
4. Czy ktoś wygłaszał uwagi na temat Twojej płci lub orientacji seksualnej, które uznałeś za obraźliwe?
5. Czy ktoś wygłaszał uwagi na temat Twojego wyglądu, które uznałeś za obraźliwe?
6. Czy ktoś uporczywie zadawał Ci pytania natury osobistej lub z uporem zapraszał Cię na randkę albo wygłaszał zbyt poufale uwagi?
7. Czy ktoś uporczywie stawał zbyt blisko Ciebie albo dotykał w niewłaściwy sposób?
8. Czy otrzymywałeś e-maile, wiadomości na portalach społecznościowych, faksy i listy albo odbierałeś telefony, które były obraźliwe lub wścibskie?
9. Czy wiesz, komu możesz się zwierzyć?
10. Czy masz znajomego lub kolegę, który jest gotów towarzyszyć Ci podczas składania skargi?
11. Czy przeczytałeś dokumenty firmy dotyczące polityki w zakresie zwalczania molestowania i zastraszania?

WSKAZÓWKI 2 — DLA TYCH, KTÓRZY MOŻE ZASTRASZAJĄ LUB MOLESTUJĄ INNYCH

Czy zastraszasz lub molestujesz innych?

Nie zastraszasz ani nie molestujesz innych, gdy wydajesz rozkazy w jasny i bezpośredni sposób, i wyraźnie wyjaśniasz, jakie są Twoje oczekiwania. Jeśli przestrzegasz procedur operacyjnych i dyscyplinarnych, to nie jesteś tyranem, zwłaszcza wtedy, gdy to, co mówisz albo robisz jest dla dobra statku i całej załogi. Nie jesteś tyranem, jeśli oczekujesz utrzymania wysokich standardów zawodowych i sprawiedliwie przydzielasz zadania.

Niemniej jednak niektórzy po prostu nie zdają sobie sprawy z wpływu ich zachowania na innych. Myślą, że ich styl zarządzania jest po prostu mocny i ludzie powinni nauczyć się to znosić. Po prostu „nie cierpią głupców”. Uważają, że ci, którzy idą do pracy na morzu powinni spodziewać się, do pewnego stopnia, ostrego traktowania. Jest jednak istotna różnica pomiędzy byciem tyranem, a osobą „stanowczą, lecz sprawiedliwą”.

Niemniej jednak trzeba pamiętać, że nie wszystkie przypadki zastraszania lub molestowania dotyczą osób z wyższego szczebla w hierarchii, które zachowują się tak w stosunku do podwładnych. Każdy członek załogi może uczynić życie kolegi trudnym do zniesienia.

Przeczytaj poniższą listę zachowań osób, które molestują i zastraszają innych. Czy robisz którąś z tych rzeczy? Jeśli odpowiedź brzmi „tak”, to jest całkiem prawdopodobne, że jesteś winny molestowania lub zastraszania lub obu tych rzeczy na raz. W szczególności, pomyśl o tym, czy Twoje zachowania są uporczywe. Zdarzające się od czasu do czasu wybuchy gniewu są od biedy dopuszczalne, jeśli jednak wymienione poniżej zachowania są uporczywe, to jest to wyraźny sygnał, że powinieneś zmienić sposób, w jaki odnosisz się do innych ludzi.

Co robią osoby molestujące innych?

- Wywołują u innych uczucia niepokoju, wstydu lub upokorzenia.
- Wywołują u innych uczucia strachu lub onieśmienia.
- Pokazują lub rozpowszechniają obraźliwe lub dwuznaczne materiały.
- Wygłaszają insynuacje, drwiny, sprosne, seksistowskie lub rasistowskie żarty lub uwagi.
- Łączą krytykę danej osoby ze wzmiankami o jej rasie, religii lub narodowości.

- Używają obraźliwego języka lub wyśmiewają się z kogoś, kto jest niepełnosprawny.
- Komentują wygląd osoby, wywołując jej zażenowanie lub cierpienie.
- Wysyłają niechciane, dwuznaczne, agresywne lub wścibskie e-maile, faksy lub listy albo dzwonią i wygłaszają takie uwagi.
- Wysyłają krzywdzące wiadomości lub zamieszczają przykre uwagi albo wygłaszają nieprzychylnie komentarze o osobie na portalach społecznościowych.
- Z uporem zadają nieuzasadnione, wścibskie pytania dotyczące stanu cywilnego, życia osobistego, zainteresowań lub orientacji seksualnej.
- Z uporem zadają nieuzasadnione, wścibskie pytania dotyczące pochodzenia etnicznego lub rasowego, w tym kultury albo religii.
- Robią niechciane lub zagrażające propozycje seksualne lub ponawiają prośby o umówienie się na randkę.
- Sugerują, że wyświadczenie przysług seksualnych może pomóc w dalszej karierze lub że ich brak może się negatywnie odbić na przebiegu pracy zawodowej danej osoby.

Co robią osoby zastraszające?

- Werbalnie lub fizycznie groźbą lub rzucają obelgami.
- Krzyczą na personel lub kolegów albo przeklinają zarówno publicznie, jak i prywatnie.
- Składają uwłaczające oświadczenia lub wygłaszają takie uwagi
- Uciekają się do osobistych zniewag.
- Poniżają lub ośmieszają osobę, w tym takiej samej lub wyższej rangi, zarówno prywatnie, jak i w obecności innych.
- Rozpowszechniają o kimś złośliwe plotki.
- Tracą panowanie nad sobą, często z błahych powodów.
- Poddają kogoś nadmiernemu nadzorowi, sprawdzając wszystko zbyt dokładnie lub są nadmiernie krytyczni w ocenie drobnych rzeczy.
- Uporczywie lub w sposób nieuzasadniony stawiają zarzuty.
- Wysuwają nieuzasadnione żądania.
- Wyznaczają poślednie lub poniżające zadania, nieodpowiednie do wykonywanej pracy.
- Pozbawiają osobę zakresu odpowiedzialności bez żadnego uzasadnionego powodu.
- Ignorują lub pozbawiają kogoś możliwości, na przykład uczestniczenia w imprezach towarzyskich, spotkaniach zespołu, w dyskusjach i zbiorowym podejmowaniu decyzji oraz planowaniu.
- Grożą lub wygłaszają nieodpowiednie uwagi na temat perspektyw kariery zawodowej, pozostania w pracy lub dokonują oceny efektywności wykonania zadań.

- Są zawzięci. Zastraszanie opiera się na wzorcu nieprzyjemnych zachowań.
- Publicznie upokarzają ludzi, czasami nawet w obecności podwładnych.
- Dręczą osoby prywatnie, gdy nie ma świadków.
- Wykorzystują sarkazm i stroją sobie z kogoś „żarty”, które nie są śmieszne.
- Twierdzą, że ich zachowanie jest normalne i że to jest wina drugiej osoby, która tego nie rozumie.
- Robią kawały, które nie są śmieszne.
- Wykorzystują fizyczne formy zastraszania — stają bardzo blisko drugiej osoby, wyżej od niej lub wskazują na nią z agresją.
- Dopuszczają się przemocy fizycznej w ograniczonym zakresie — popychają ludzi lub wyrwywają im narzędzia z rąk — udając, że są to normalne zachowania.

Czy zachowujesz się w ten sposób w stosunku do innych ludzi?

Pamiętaj!

Decyzja, czy dany sposób zachowania się jest molestowaniem lub zastraszaniem, nie należy do Ciebie. Liczy się sposób, w jaki postrzega je osobę będącą obiektem takiego zachowania.

Zerwać ze złymi nawykami

Wśród tych, którzy zastraszają innych, jest niewiele osób z zaburzeniami osobowości wymagającymi wieloletniej profesjonalnej terapii, zmierzającej do zmiany ich zachowania. Mogło ono nawet odegrać pewną rolę w rozwijaniu ich kariery. Jednak w większości przypadków zastraszanie jest złym nawykiem i można z tym zerwać. To jest trochę jak z paleniem: wiadomo, że należy z tego zrezygnować, ale nie wiadomo jak.

Jeśli zaliczasz się do tej kategorii osób, oto kilka wskazówek:

Systemy i procedury

Niesprawiedliwy podział pracy jest częstym objawem zastraszania. Określone osoby dostają zbyt dużo pracy lub wiele trywialnych zadań będących poniżej ich kwalifikacji zawodowych albo mają do wykonania więcej niż im się należy niepopularnych, brudnych zajęć. Można nawet tak ustawiać sprawy, aby doznali niepowodzenia, przydzielając im zadania, które ich przerastają.

Jednak może to być po prostu wynikiem złego zarządzania, a nie świadomego zastraszania. Tak, więc pierwszym krokiem jest zapewnienie skutecznego, przejrzystego system przydzielania pracy, aby każdy mógł przekonać się, że nie ma kumoterstwa i nikt nikogo nie dręczy.

Zachowanie

Duża presja w pracy może być powodem zastraszania kolegów. Rozwiązaniem jest zwiększenie świadomości tego, dlaczego zachowujemy się w określony sposób. W szczególności trzeba być świadomym następujących kwestii:

- **Czynniki wyzwajające.** Wszystkie emocje są wywoływane przez określone czynniki i to, jak się czujesz, gdy zaczynasz kogoś zastraszać nie jest wyjątkiem. Czy robisz to w określonych porach dnia? Czy dokuczasz określonym osobom lub typom ludzi? Czy nakręcasz się w szczególnych sytuacjach? Trzeba mieć świadomość, że czynnik wyzwajający nie musi zadziałać natychmiast. Jeśli, na przykład czeka Cię trudna rozmowa z kapitanem, to bądź świadomy tego, jak się w związku z tym czujesz. Chodzi o to, żebyś później, w czasie wachty, nie dokuczał komuś, żeby poczuć się lepiej.

Jeśli dopisze Ci szczęście, to uda Ci się uniknąć niektórych czynników wyzwajających zachowania polegające na zastraszaniu. Nawet jeśli nie dasz rady, to możesz rozpoznać je wcześniej i zdecydować, że zareagujesz inaczej niż zwykle.

- **Trzeba myśleć pozytywnie.** Kiedy już wiadomo, co wywołuje określone zachowania, to można świadomie zwrócić na to uwagę, zmieniając reakcję negatywną na pozytywną. Tak, więc, na przykład widząc, że jakieś zadanie nie zostało wykonane zgodnie z przyjętymi standardami, nie należy myśleć: *„Niech no tylko dostanę tego idiotę w swoje ręce!”* Zamiast tego trzeba spróbować powiedzieć do siebie: *„Jak mogę pomóc temu facetowi nauczyć się, jak to zrobić dobrze?”*
- **Sygnały pobudzenia.** Zastraszanie jest agresywnym zachowaniem. Ewolucja zaprogramowała nasze ciała tak, aby były gotowe na akty agresji i potrafiły skutecznie odpierać ataki. W sytuacji zagrożenia przyspiesza nam tętno. Wzrasta ciśnienie krwi. Adrenalina zaczyna krążyć w żyłach. Łatwo rozpoznać, że tak właśnie się dzieje. Gdy do tego dochodzi, najlepiej wziąć głęboki oddech i powiedzieć sobie, że trzeba się uspokoić i wtedy wszystkie te zachodzące automatycznie w organizmie procesy zostaną cofnięte.
- **Empatia.** Trzeba pomyśleć o wpływie, jaki wywiera się na innych. Dobrze jest postawić się na ich miejscu. Nie należy stawać zbyt blisko ludzi, to sprawia, że czują się zagrożeni. Nie należy patrzeć na nich z góry. Nie należy nikogo pokazywać palcem. Jeśli ktoś klęczy lub siedzi, to nie należy pochylać się nad nim, tylko zniżyć się do jego poziomu. Bez względu na to, jak bardzo ktoś jest zdenerwowany lub sfrustrowany, trzeba bardzo postarać się nie pokazać tego po sobie.

Tyrani, miejcie się na baczności!

Zastraszanie i molestowanie innych to poważne przewinienia. Osoby zastraszane zachęca się do zgłaszania tego, co się z nimi dzieje. Wszystkie zgłoszenia zostaną bezzwłocznie i dokładnie zbadane. Pod warunkiem, że skarga nie jest złośliwa, firma podejmie działania i, w razie potrzeby, zastosuje procedurę dyscyplinarną. Została ona opracowana zgodnie z zasadami określonymi w Wytycznych ETF-ECSA dotyczącymi eliminowania molestowania i zastraszania w miejscu pracy. W niektórych przypadkach można oczekiwać zwolnienia ze statku, w innych — działań prawnych.

Pytania do tych, którzy mogą być tyranami

1. Czy uważasz, że sposób, w jaki wykonujesz swoją pracę jest zawsze prawidłowy?
2. Czy zdarzało Ci się przydzielać konkretnej osobie pracę jako formę dyscyplinowania jej?
3. Jeśli tak, to czy robiłeś tak wielokrotnie lub niewspółmiernie?
4. Czy próbowałeś wystąpić z konstruktywną krytyką lub zaoferowałeś pomoc w lepszym zrozumieniu obowiązków?
5. Czy opisałbyś swój styl zarządzania jako „zdecydowany”?
6. Jeśli tak, to czy masz pewność, że jesteś „stanowczy, lecz sprawiedliwy”?
7. Czy można powiedzieć, że jesteś „maniakiem kontrolowania”?
8. Czy regularnie podnosisz głos zwracając się do innych pracowników?
9. Czy usprawiedliwiasz swoje zachowania w stosunku do podwładnych, przypominając, że na początku kariery też Cię tak traktowano?
10. Czy kiedykolwiek zmówiłeś się z innymi przeciwko komuś?
11. Czy kiedykolwiek wysłałeś e-maila lub zamieszczałeś wiadomości na portalu społecznościowym, które można uznać za obraźliwe lub przykre?
12. Czy przeczytałeś dokumenty firmy dotyczące polityki w zakresie zwalczania molestowania i zastraszania?

Pytania do tych, którzy mogą molestować innych

1. Czy kiedykolwiek łączyłeś krytykę jakiejś osoby ze wzmiankami o jej płci, rasie, wieku, orientacji seksualnej, religii czy narodowości?
2. Czy obecność kobiet na pokładzie statku jest dla Ciebie problemem?
3. Czy zdarzyło Ci się nagabywać kogoś o randkę lub dotykać w nieodpowiedni sposób?
4. Czy wiesz, że chwytnie kogoś uważane jest za napaść, a więc jest przestępstwem?
5. Czy kiedykolwiek wysyłałeś e-maile lub wykorzystywałeś portale społecznościowe, aby wprawić kogoś w zakłopotanie lub poniżyć?

6. Czy sam przed sobą usprawiedliwiałeś swoje zachowanie mówiąc, że to były „tylko żarty” albo że „wszyscy tak robią”?
7. Czy pokazywałeś lub rozpowszechniałeś materiały, które ktoś mógłby uznać za obraźliwe, dwuznaczne, homofobiczne lub rasistowskie?
8. Czy kiedykolwiek wygłaszałeś uwagi dotyczące czyjegoś wyglądu, wieku lub niepełnosprawności?
9. Czy przeczytałeś dokumenty firmy dotyczące polityki w zakresie zwalczania molestowania i zastraszania?

WSKAZÓWKI 3 — DLA STARSZYCH OFICERÓW

Możliwe konsekwencje molestowania i zastraszania

W niektórych okolicznościach formalne zgłoszenia dotyczące molestowania i zastraszania mogą sprawiać wrażenie przejawu rozdrażnienia lub nawet brak szacunku. Jak kapitan ma zareagować i co ma sądzić o skardze, na przykład szesnastoletniego kadeta, który twierdzi, że jest zastraszany przez drugiego mechanika?

W takich przypadkach oficerowie powinni zadać sobie pytanie, czy chcą prawidłowo zbadać skargę i znaleźć wyjście z sytuacji, czy wolą, aby problem został rozwiązany na drodze sądowej — w procesie, w czasie którego, prawie na pewno, będą przesłuchiwać przez adwokata strony skarżącej, co może doprowadzić do obnażenia ich nieudolności jako menedżerów w oczach kolegów, firmy i, czasami, opinii publicznej.

Przedsiębiorstwa żeglugowe muszą przetrwać i rozwijać się na bardzo konkurencyjnym rynku, na którym jest wielką presja na koszty. W tym celu potrzebują efektywnie funkcjonujących statków. Z tyranami na pokładzie jest to dużo trudniejsze do osiągnięcia, co więcej, trudno znaleźć dobrych marynarzy, a ich szkolenie jest kosztowne. Podejmowanie ryzyka ich utraty na rzecz konkurencji, a nawet zupełnej straty w rezultacie odejścia z branży z powodu tego, jak są traktowani, nie ma sensu zarówno z moralnego, jak i z ekonomicznego punktu widzenia.

W niewielu przypadkach ci, którzy molestują lub zastraszają innych czerpią z tego przyjemność. Niektóre badania wskazują, że występuje znaczące powiązanie pomiędzy przypadkami zastraszania a zachowaniami psychopatycznymi. Niemniej jednak w większości przypadków są to nieświadome działania wynikające z przestarzałych stylów zarządzania. Dlatego też wprowadzenie stylów zarządzania, które nie polegałyby na agresywnym zachowaniu lub zastraszaniu, stanowiłoby ważny wkład przyczyniający się do wyeliminowania problemu.

Stworzyć odpowiedni klimat

Zawsze lepiej jest zapobiegać niż leczyć. Molestowanie i zastraszanie to nieprzyjemne, niszczące rodzaje zachowań. Oprócz kwestii moralnych i ich wpływu na jednostki, niekorzystnie wpływają one na skuteczne i bezpieczne funkcjonowanie statku. Jak mogą reagować i co mogą zrobić starsi oficerowie, aby zapobiegać tego typu zachowaniom? Oto kilka propozycji:

1. **Trzeba być świadomym potencjalnych problemów.** Z nauki o nowoczesnym zarządzaniu wynika, że ludzie wywodzący się z różnych kultur mają różną wrażliwość, a więc osoby piastujące wyższe stanowiska w firmie powinny zdawać sobie sprawę z tego, iż niektórzy pracownicy nie potrafią tak dobrze wypowiadać się we własnym imieniu. Okazuje się, że ludzie, którzy wyróżniają się z tłumu są często dręczeni. Czy jacyś członkowie załogi pasują do tego opisu - na przykład samotna kobieta, osoba należąc do innej grupy rasowej, ortodoksyjny Żyd? Czy są na pokładzie jakieś szczególnie niedoświadczone osoby? Czy są oficerowie, którzy dotąd nie pracowali z określonymi grupami rasowymi na statku? Czy w programach informacyjnych podano jakieś wiadomości, które mogą przyczynić się do tego, że ludzie będą dręczeni?
2. **Polityka i procedury.** Czy polityka firmy dotycząca molestowania i zastraszania jest jasna? Czy wszyscy na pokładzie zostali o tym poinformowani? Czy wszyscy na pokładzie rozumieją, że mogą zgłosić przypadki molestowania i zastraszania w tajemnicy, a ich skargi będą rozpatrzone i zostaną podjęte odpowiednie działania? Czy wiedzą, do kogo należy zgłosić przypadki zastraszania?
3. **Systemy.** niesprawiedliwy podział pracy jest bardzo częstym objawem molestowania i zastraszania. Ludzie otrzymują więcej niż im się należy nieprzyjemnych zadań lub trywialną pracę będącą poniżej ich kwalifikacji zawodowych albo nie dostają ciekawej pracy, dzięki której mogliby się rozwijać i zapewnić postęp w karierze lub, po prostu, dostają więcej pracy, niż są w stanie podołać.

Czy opracowano jasne definicje ról i obowiązków na statku? Czy są jasne procedury wykonywania pracy i czy członkowie załogi się do nich stosują? Czy są uczciwe i przejrzyste systemy przydzielania pracy?
4. **Wczesne sygnały ostrzegawcze.** Czy osoby odpowiedzialne za zajmowanie się takimi sprawami wiedzą:
 - **Na co zwrócić uwagę?** Częściowo jest to kwestia umiejętności odbierania nieformalnych sygnałów ciężkiej atmosfery panującej wśród ludzi, przejawiającej się tym, że są oni przygnębieni lub nie chcą rozmawiać. Ponadto — co się często zdarza, gdy ludzie są zastraszani — pogarszają się wyniki w pracy. Istnieje oczywiste niebezpieczeństwo, że może to być potraktowane jako problem dyscyplinarny, zwłaszcza, gdy tyran zajmuje pozycję pozwalającą mu wspierać taką interpretację. W przypadku każdego dochodzenia dotyczącego słabych wyników w pracy jest bardzo ważne, aby wysłuchać obu stron i zidentyfikować przyczyny.
 - **Co zrobić?** Ci, którzy są zastraszani lub molestowani często czują się osamotnieni, bezsilni i nie wierzą, że zgłoszenie tego, co się dzieje jakoś im pomoże. Mają skłonność do identyfikowania osoby tyrana z firmą i uważają, że złożenie skargi tylko pogorszy sytuację. Dlatego też jest bardzo ważne, aby —

gdy starsi rangą pracownicy znajdą dowody na to, że dochodzi do molestowania lub zastraszania — byli w stanie wykazać, że wiedzą dokładnie, co robić i są zaangażowani w podejmowane działania.

Rozpatrywanie skargi

Oto kilka ogólnych wytycznych odnoszących się do rozpatrywania skarg o molestowanie i zastraszanie. Procedura firmy lub przepisy krajowe mają oczywiście pierwszeństwo przed tym wskazówkami, w przypadkach, gdy istnieją między nimi znaczące różnice.

Informacje ogólne

- 1. Procedura.** Musi być absolutnie jasne, jaka jest procedura firmy dotycząca rozpatrywania zgłoszeń o molestowanie i zastraszanie, i w jaki sposób procedura ta wpisuje się w bardziej ogólne postępowanie dyscyplinarne. W szczególności, należy rozumieć:
 - granice własnych uprawnień
 - czy osobie składającej skargę oraz tej, przeciwko której wnoszona jest skarga może towarzyszyć ktoś inny podczas dochodzenia, a jeśli tak, to jaką rolę pełni ta osoba
 - że zarząd w biurach na lądzie jest powiadamiany o wszystkich incydentach. Jeżeli liczba członków załogi na statku jest niewielka, to wskazane jest, aby osoba do kontaktu na lądzie zajmowała się przyjmowaniem zgłoszeń dotyczących wszystkich zdarzeń.
- 2. Wytyczne ETF-ECSA dotyczące eliminowania molestowania i zastraszania w miejscu pracy.** Procedura firmy została opracowana ściśle według zasad określonych w niniejszych wytycznych i z pewnością warto się z nimi zapoznać.
- 3. Wrażliwość.** W większości przypadków trzeba być przygotowanym na silne emocje. Osoba składająca skargę prawie na pewno będzie zdenerwowana lub zła. Jest bardzo prawdopodobne, że domniemany tyran, słysząc zarzuty, będzie zły i będzie się bronił. Trzeba pamiętać, że pod wpływem emocji ludzie nie słuchają tego, co się do nich mówi i mają trudności z racjonalnym przedstawieniem swojej sprawy. Trzeba mieć dużo cierpliwości, aby dotrzeć do sedna tego rodzaju problemów.

Osoba składająca skargę

- 1. Wybór odpowiedniego miejsca.** Ważne jest zapewnienie prywatności i, o ile to możliwe, uspokojenie osoby zgłaszającej skargę.
- 2. Wyjaśnienie przebiegu procedury.** Przed poznaniem szczegółów skargi, trzeba wyjaśnić osobie ją składającej, że:

- konieczne będzie zadawanie pytań i robienie notatek. Nie oznacza to wcale, że nie wierzy się w to, co dana osoba opowiedziała. Celem jest jak najbardziej szczegółowe ustalenie faktów.
- po wysłuchaniu zarzutu i zadaniu pytań w celu upewnienia się, że zostało to dobrze zrozumiane, przeprowadzona zostanie rozmowa z domniemanym tyranem i, w razie potrzeby, z innymi osobami.
- bez względu na wyciągnięte wnioski, nawet jeśli zapadnie decyzja, że brak wystarczających dowodów, aby podjąć dalsze działania, to nie będzie to wykorzystane przeciwko osobie składającej skargę.

3. Ustalenie faktów. Aby to zrobić trzeba:

- zadawać „pytania otwarte”, aby zachęcić osobę do rozmowy, na przykład: „*Co się potem stało?*”, „*Jak pan/ pani zareagował/a?*”, „*Gdzie to miało miejsce?*”, „*Kto jeszcze był świadkiem tego zdarzenia?*” Zadawać też konkretne pytania, aby uzyskać ważne informacje. Na przykład: „*Czy on panią dotykał?*”
- stawiać pytania sprawdzające zrozumienie wypowiedzi, na przykład. „*Czy chce pan/ pani przez to powiedzieć, że było coraz gorzej?*”
- Trzeba rozmowę podsumować, aby upewnić się, że usłyszało się to, co rzeczywiście zostało powiedziane.

4. Przedstawienie kolejnych kroków w zarysie. Gdy jest jasne, że skarga została właściwie zrozumiana, trzeba wyjaśnić osobie ją składającej, co będzie dalej, a także, w przybliżeniu, ile czasu potrwa pozostała część dochodzenia. Trzeba poprosić osobę składającą skargę, aby — gdy prowadzona będzie dalsza część dochodzenia — spróbowała utrzymywać z domniemanym tyranem jak normalniejsze stosunki w pracy. Trzeba również powiedzieć, że wszelkie dalsze zastraszanie i próby wywierania nacisku, należy zgłosić niezwłocznie.

Domniemany tyran

Ponownie to podkreślamy — należy przestrzegać procedury firmy. Wszystkie takie procedury są oparte na pewnych zasadach, odwołujących się do naturalnego poczucia sprawiedliwości, a w szczególności:

- należy poinformować osoby o rodzaju prowadzonej przeciwko nim sprawy
- należy przeprowadzić dokładne, bezstronne dochodzenie
- osoby muszą mieć czas i możliwość ustosunkowania się do postawionych im zarzutów
- muszą mieć możliwość przeproszenia.

Najlepiej zacząć od ostrzeżenia, w odpowiedni sposób, domniemanych tyranów o tym, co się dzieje. Oznacza to wyjaśnienie im, bez omawiania szczegółów, że złożono skargę i że zostanie to z nimi przedyskutowane na spotkaniu, które odbędzie się, powiedzmy, po zakończeniu wachty. Należy poinformować ich, że będzie to formalna rozmowa o charakterze dyscyplinarnym i że, jeśli procedura na to pozwala, to może im towarzyszyć znajomy. Ważne jest również ostrzeżenie domniemanych

tyranów, że przed spotkaniem nie wolno im z nikim o tym rozmawiać, z wyjątkiem osoby, która będzie im towarzyszyć.

Procedura dyscyplinarna składa się z czterech etapów:

1. Dochodzenie. Podczas przesłuchania:

- **Należy wyjaśnić podstawowe zasady.** Należy krótko wyjaśnić cel przesłuchania, sposób, w jaki zostanie przeprowadzone oraz rolę, jaką, zgodnie z oczekiwaniami, odegrają obecne osoby.
- **Należy podsumować fakty,** zgodnie z własnym oglądem sprawy.
- **Trzeba poprosić o odpowiedź.** Należy zdawać pytania. Zbierać szczegóły. Słuchać. Sprawdzić rozumienie sprawy i podsumować to, co zostało powiedziane.

2. Należy sprawdzić fakty. Być może trzeba będzie w tym momencie zawiesić spotkanie, aby zebrać dowody od innych osób.

3. Należy podjąć działania. Po upewnieniu się, że ma się jasny i dokładny obraz tego, co się stało i sprawdzeniu zakresu własnych uprawnień, należy zdecydować, co zrobić i powiedzieć o tym domniemanemu tyranowi.

Jeśli uważa się, że skarga jest uzasadniona to wtedy, o ile to w ogóle będzie możliwe, dobrze byłoby uzgodnić z nim fakty. Trzeba jednak pamiętać, że to nie są negocjacje. Decyzja należy do Ciebie. Istotne jest, aby osoba ta rozumiała:

- jakie działania zostaną podjęte
- powody podjęcia tych działań
- jakie przysługują jej prawa do odwołania się i jak to zrobić
- w jaki sposób, od tej chwili, będą monitorowane jej zachowania
- w przypadku zastraszania w sieci, trzeba podkreślić, że korzystanie z urządzeń elektronicznych firmy do takich celów stanowi poważne naruszenie kodeksu postępowania w firmie.

Trzeba zadbać o to, aby dalsza współpraca między osobą, której postawiono zarzuty i tą, która zgłosiła skargę przebiegała tak bezkonfliktowo jak to tylko możliwe, biorąc pod uwagę okoliczności.

4. Monitorowanie.

- należy zapisać, jakie działania zostały podjęte
- należy poinformować o tym osobę, która złożyła skargę oraz wszelkie inne właściwe osoby, w tym pracujące w biurze na lądzie
- trzeba monitorować skutki podjętych działań

Pytania pomocnicze dla starszych oficerów

1. Czy zasady przydziału pracy, za które jesteś odpowiedzialny, zostały wyraźnie przedstawione?

2. Czy jesteś w stanie rozpoznać oznaki depresji, poczucia osamotnienia lub bezradności?
3. Czy zauważyłeś pogorszenie wyników pracy u jakiejś osoby?
4. Czy opisałbyś swój styl zarządzania jako „zdecydowany”?
5. Jeśli tak, to czy obejmuje on poniżanie i uwłaczanie godności ludzi?
6. Czy uważasz, że niektórzy członkowie załogi mają „nieodpowiednie nastawienie” do pracy?
7. Jeśli tak, to czy jesteś pewien, że ma to istotny wpływ na ich zdolność do wykonywania obowiązków?
8. Czy znasz dziewięć cech chronionych?
9. Czy dokładnie zapoznałeś się z polityką firmy w zakresie molestowania i zastraszania oraz Wytycznymi ETF-ECSA dotyczącymi eliminowania molestowania i zastraszania w miejscu pracy?
10. Czy wszyscy pracujący na pokładzie znają politykę firmy i czy mają dostęp do jej tekstu?
11. Czy jesteś gotów przeznaczyć określony czas i wybrać odpowiednie miejsce do zbadania i rozstrzygnięcia skarg?

WSKAZÓWKI 4 — ZMIANA W KULTURZE

Nie tak dawno temu prowadzenie samochodu po wypiciu kilku drinków uznawano za nierozsądne, nawet głupie, ale było to zachowanie społecznie akceptowane. Ludzie mieli nadzieję, że jazda pod wpływem alkoholu „ujdzie im sucho”, a przyjaciele i koledzy często podzielali ten pogląd. To się skończyło. W dzisiejszych czasach nie tylko kary przewidziane przepisami prawa wpływają na to, że kierowcy są trzeźwi, lecz także potępienie znajomych. Podobne zmiany zaszły w odniesieniu do palenia tytoniu, traktowania osób niepełnosprawnych oraz stosunku do związków homoseksualnych. Tak samo będzie z zastraszaniem i molestowaniem. Chociaż ludzie opierają się zmianom, są one nieuniknione. Wyeliminowanie zastraszania i molestowania to będzie zmiana na lepsze, sprawi, że środowisko pracy będzie sprzyjało zarówno większej wydajności, jak i harmonijnej współpracy między ludźmi.

Zastraszanie i molestowanie są dziedzictwem anachronicznej kultury i przynoszą efekt przeciwny do zamierzonego. Na wysoce konkurencyjnym rynku trzeba unikać wszystkiego, co zagraża sprawnemu i efektywnemu funkcjonowaniu statku.

Wszystko, co powoduje, że z pracy odchodzi dobrze wyszkolony personel stanowi stratę, uszczuplenie zasobów.

Firmy działają w coraz bardziej międzynarodowym środowisku. Branże przemysłowe działające na lądzie, takie jak sektor finansowy, przemysł naftowy oraz duże firmy prawnicze i doradcze w zakresie księgowości i zarządzania często zatrudniają ludzi różnych narodowości, którzy pracują obok siebie. Traktowanie wszystkich pracowników, niezależnie od tego, kim są, z godnością i szacunkiem ma sens zarówno z punktu widzenia moralnego, jak i ekonomicznego.

DALSZE LEKTURY

Wytyczne ETF-ECSA dotyczące eliminowania molestowania i zastraszania w miejscu pracy można znaleźć na stronie: www.itfglobal.org/etf/index.cfm

Przydatne strony internetowe:

Bully OnLine - www.bullyonline.org

ECSA: www.ecsa.eu

Międzynarodowa Federacja Pracowników Transportu: www.itfglobal.org

Nautilus: www.nautilusint.org

NHS: www.nhs.uk/Livewell/workplacehealth

Przydatne publikacje:

**ACAS /Ośrodki doradcze, mediacyjne i arbitrażowe w Wielkiej Brytanii/
Przewodnik dla pracowników — zastraszanie i molestowanie w pracy**
Można go pobrać ze strony www.acas.org.uk

Fighting Back: Overcoming Bullying in the Workplace, David Graves

Nasty People, Jay Carter

Sexual Harassment in the Workplace (eBook), Mary L Boland

Uwagi

[illegible]

