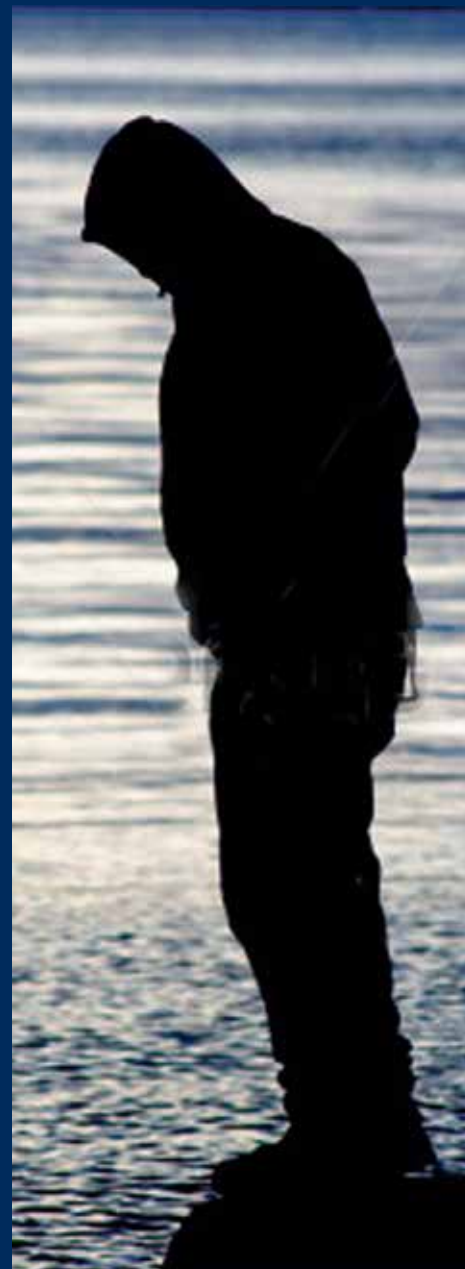


# ELIMINOWANIE MOLESTOWANIA I ZASTRASZANIA W MIEJSCU PRACY

**European Community Shipowners'  
Associations**

**European Transport Workers'  
Federation**

**Równość dla różnorodności i szans  
i różnorodność w europejskim  
transportie morskim**



Wytyczne dla  
przedsiębiorstw  
żeglugowych

## Spis treści

<b>Oświadczenie Armindo Silva</b>	<b>3</b>
<b>Partnerzy społeczni</b>	<b>4</b>
<b>Wprowadzenie</b>	<b>5</b>
Przeznaczenie niniejszych wytycznych	6
<b>Czym jest molestowanie?</b>	<b>6</b>
Przykłady molestowania	6
<b>Czym jest zastraszanie?</b>	<b>7</b>
Przykłady zastraszania	8
Molestowanie/zastraszanie za pomocą mediów elektronicznych	9
<b>Polityka firmy w zakresie molestowania i zastraszania</b>	<b>9</b>
Zaangażowanie kadry kierowniczej wyższego szczebla	10
Procedury w firmach	10
<b>Rozpoznawanie przypadków molestowania i zastraszania</b>	<b>11</b>
Sprawozdawczość	11
Specjalna procedura skargi	11
Odpowiadanie na skargę dotyczącą zastraszania lub molestowania	12
Proces nieformalny	12
Formalny proces	13
<b>Szkolenie, komunikowanie się i świadomość</b>	<b>13</b>
Poufność	14
Przesłuchania	14
Rozstrzygnięcie sprawy /powództwa	14
<b>Środki eliminacji molestowania i zastraszania</b>	<b>15</b>
Programy edukacyjne	16
<b>Analizy poszczególnych przypadków</b>	<b>16</b>
International Cruise Liner Company	16
International Fuel Transportation Company	17
Short Sea Ferry Company	17
<b>Sugerowany tekst ulotki dla marynarzy</b>	<b>18</b>
<b>Linki do materiałów szkoleniowych umieszczono na stronach internetowych partnerów projektu</b>	<b>19</b>

# Oświadczenie Armindo Silva,

Dyrektora Komisji Unii Europejskiej – „Zatrudnienie i ustawodawstwo społeczne, dialog społeczny”



Jeśli chcemy rozwiązać problem poważnego niedoboru Europejczyków wybierających karierę na morzu, to prezentowanie transportu morskiego jako przemysłu oferującego atrakcyjne miejsca pracy, w którym wszyscy pracownicy są traktowane z szacunkiem i zachęceni do wykorzystywania swego potencjału jest sprawą niezwykle istotną. W tym kontekście partnerzy społeczni w zakresie transportu morskiego – ETF (Europejska Federacja Pracowników Transportu) i ECSA (Stowarzyszenia Armatorów Wspólnoty Europejskiej) – wydały w 2004 r. „Wytyczne dla przedsiębiorstw żeglugowych dotyczące eliminowania molestowania i zastraszania w miejscu pracy” będące pierwszym tekstem opublikowanym przez partnerów społecznych UE, odnoszącym się do tego rodzaju zagrożeń zawodowych. Dzięki temu od tamtej pory przygotowano wiele innych dokumentów, takich jak „Porozumienie ramowe dotyczące molestowania i przemocy w miejscu pracy” podpisane na szczeblu międzybranżowym w 2007 r., uzupełnione „Wytycznymi dotyczącymi przemocy ze strony osób trzecich” – podpisane na szczeblu branżowym w 2010 r.

Zdajemy sobie sprawę, że zastraszanie i molestowanie w miejscu pracy mogą mieć poważne konsekwencje dla fizycznego i emocjonalnego zdrowia pracowników, powodując obniżenie motywacji, wzrost absencji i spadek wydajności pracy. Jednak mogą też wywołać negatywne skutki dla samych przedsiębiorstw, powodując pogorszenie warunków pracy i pociągając za sobą poważne konsekwencje organizacyjne, ekonomiczne oraz możliwość wszczęcia kroków prawnych.

Molestowanie i zastraszanie mogą przybierać różne formy, począwszy od prostej agresji słownej, znęcania się, poprzez przemoc w sieci czy dyskryminację seksualną aż po różne formy agresji fizycznej, powodującej poważne obrażenia. Narzędziem wyrażania agresji może być język ciała albo zastraszanie, pogarda lub lekceważenie. Chociaż fizyczne skutki molestowania i zastraszania są dość łatwe do rozpoznania ze względu na oczywisty charakter przejawów zewnętrznych takich zachowań, to jednak nie da się tego samego powiedzieć o emocjonalnych skutkach molestowania i zastraszania, których występowaniu często się zaprzecza lub je przeinacza.

W rezultacie pracy wykonanej przez partnerów społecznych, w całej UE narasta świadomość istnienia problemu zastraszania i molestowania osób pracujących na morzu – wyzwania coraz poważniej traktowanego przez wszystkie państwa członkowskie. Dlatego też tak ważne okazało się zaktualizowanie wytycznych ETF/ECSA z 2004 r. – nie tylko ze względu na ich znaczenie w zakresie analizy, rozpoznawania i zapobiegania temu zjawisku, lecz także z powodu ciągłego niedoceniań i niezgłaszania problemu. Dzięki zaktualizowaniu wytycznych, możliwe też będzie ich szerokie rozpowszechnianie w akademiach morskich i przedsiębiorstwach żeglugowych w całej UE. Ponadto poprawione wytyczne zredagowano w taki sposób, aby poszczególne ofiary zastraszania i molestowania mogły w nich łatwiej znaleźć informacji potrzebne do rozwiązania ich sprawy.

Jeśli rozważymy warunki życia na pokładzie i środowisko pracy w transporcie morskim, panującą tam izolację, wielkość i odległość od siebie kabin czy konieczność pozostawania w miejscu pracy w czasie odpoczynku – jako że w czasie służby na statku miejsce pracy jest również miejscem zamieszkania marynarzy – to molestowanie i zastraszanie mogą być bardzo dolegliwe. Pomimo przyjęcia wytycznych z 2004 r., raporty wykazały, że mniej niż połowa z tych, którzy doświadczyli zastraszania lub molestowania miało poczucie, iż są w stanie złożyć skargę. Reszta nie zrobiła tego z obawy, że sprawa nie zostanie potraktowana poważnie.

Choć wszystkie sytuacje, w których dochodzi do zastraszania lub molestowania stanowią czynnik ryzyka mogący wpływać na bezpieczeństwo i higienę pracy i zawsze należy ich unikać lub im zapobiegać, większość marynarzy lub ich pracujących w zarządzaniu na łodzi odpowiedników, wciąż nie odbyło żadnych szkoleń w zakresie zastraszania, molestowania ani kwestii dotyczących dyskryminacji.

A zatem zaktualizowane wytyczne i związane z nimi materiały zamieszczone w sieci oraz podręczniki, stanowią pożądane i aktualne zasoby do wykorzystania przez europejski przemysł morski, które przyczynią się zarówno do upowszechnienia kultury zapobiegania zagrożeniom na statkach i w przemyśle morskim, jak również zwiększenia świadomości dotyczącej zjawiska molestowania i zastraszania wśród wszystkich marynarzy. Będą również wsparciem dla ofiar molestowania i zastraszania w zakresie lepszego rozwiązania ich przypadków, o ile takie zaistnieją. Zostały one opracowane przez partnerów społecznych pod auspicjami Komitetu Sektorowego Dialogu Społecznego ds. Transportu Morskiego i przy wsparciu finansowym Komisji UE. Wyżej wymienione wytyczne i towarzyszące im materiały pomocnicze (video i podręcznik), przetłumaczone na języki wszystkich morskich państw Unii, jak również na kilka dodatkowych języków wybranych przez partnerów społecznych, pomogą w upowszechnieniu tych idei.

# Partnerzy społeczni



## **Stowarzyszenia Armatorów Wspólnoty Europejskiej Związek Armatorów Wspólnoty Europejskiej**

(ECSA) to stowarzyszenie handlowe założone w 1965 roku pod nazwą „Comité des Associations d'Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)”, reprezentujące krajowe stowarzyszenia armatorów UE i Norwegii (około 99% floty EOG albo w przybliżeniu 20% floty światowej). Celem jego działania ECSA jest wspieranie interesów europejskiego transportu morskiego, tak aby mógł on jak najlepiej obsługiwać europejską i międzynarodową wymianę handlową w warunkach swobodnej konkurencji przedsiębiorstw z korzyścią dla spedytorów i konsumentów oraz pomoc w definiowaniu polityki UE dotyczącej kluczowych kwestii związanych z transportem morskim.



## **Europejska Federacja Pracowników Transportu**

(ETF) reprezentuje ponad 2,5 mln pracowników transportu zrzeszonych w 243 związkach zawodowych transportowców z 41 krajów europejskich, z następujących sektorów: kolejowego, transportu drogowego i logistyki, transportu morskiego, żeglugi śródlądowej, lotnictwa cywilnego, portów i doków, turystyki oraz rybołówstwa. Federacja zajmuje się przede wszystkim reprezentowaniem i obroną interesów pracowników transportu w całej Europie. Ponadto definiuje i koordynuje politykę społeczną i związkową w zakresie transportu, i społeczną, organizuje akcje protestacyjne, wspólne akcje przemysłowe, zajmuje się edukacją i szkoleniem oraz prowadzi innowacyjne badania dotyczące różnych zagadnień, poczynając od kwestii dotyczących BHP poczynając, kończąc a na studiach związanych z oceną na ocenie wpływu zatrudnienia w określonych obszarach kończąc.

# Wprowadzenie

Wszyscy pracownicy mają prawo do wykonywania pracy bez molestowania i zastraszania. Niestety w wielu przypadkach nie mogą się cieszyć z tych podstawowych wolności. Wyeliminowanie wszystkich form molestowania i zastraszania pracowników w miejscach pracy należy do obowiązków wszystkich pracodawców. Zapobieganie tym zjawiskom należy również do obowiązków związków zawodowych i samych pracowników.

European Community Shipowners' Associations (ECSA) – Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej - oraz European Transport Workers' Federation (ETF) – Europejska Federacja Pracowników Transportu – organizacje reprezentujące pracodawców i związki zawodowe, są przekonane, że molestowanie i zastraszanie nie może być akceptowane. Obie organizacje połączyły swoje wysiłki w celu opracowania niniejszych wytycznych przeciwdziałających molestowaniu i zastraszaniu, przeznaczonych dla firm żeglugowych oraz innych zakładów przemysłu okrętowego.

Molestowanie i zastraszanie są przykładami niepożądanych, przynoszących szkody zachowań. Są to m.in., stres, brak motywacji, niezadowolające rezultaty w pracy, absencja, zrezygnowanie oraz wysokie koszty. Molestowanie obejmuje niewłaściwe i niepożądane zachowanie prowadzące – w sposób zamierzony lub nie – do powstania poczucia niepokoju, poniżenia, skrępowania czy zakłopotania. Zastraszanie, będące szczególną formą molestowania, obejmuje zachowanie wrogie czy mściwe, które może wywołać poczucie zagrożenia lub zastraszania.

Chociaż w pewnych przypadkach akt molestowania i zastraszania powstaje świadomie, są jednak działania, które mogą być uznane za molestowanie i zastraszanie czynione bezwiednie będące raczej rezultatem przestarzałego stylu zarządzania niż rozmyślnego działania w złej woli. Z tego względu wprowadzenie stylu zarządzania nie zawierającego zachowań agresywnych i poniżających, a także zachęcanie do jego stosowania, wnosi istotny wkład do wykorzenia molestowania i zastraszania w miejscu pracy.

Wykorzenie molestowania i zastraszania w miejscu pracy ma silne przyczyny prawne i gospodarcze. Pracownicy, będący obiektem molestowania i zastraszania, wygrali sprawy – przy kosztownych konsekwencjach dla pracodawców. Nawet odkładając na bok konsekwencje prawne, sprawą dobrej polityki zatrudnienia jest zapewnienie takiego środowiska pracy, w którym pracownicy są wolni od molestowania i zastraszania. Pracownicy narażeni na molestowanie i zastraszanie mogą nie odczuwać motywacji do pracy, są mniej odporni na stres, co prowadzi do absencji w pracy oraz częstszego korzystania ze zwolnień. Częściej również noszą się z zamiarem rezygnacji z pracy, co dla firmy oznacza dodatkowe koszty rekrutacji.

# Przeznaczenie niniejszych wytycznych

Celem niniejszych wytycznych jest udzielanie pomocy firmom w rozpoznawaniu objawów molestowania oraz/lub zastraszania, w identyfikowaniu takich wypadków poprzez korzystanie ze skutecznych procedur składania zażaleń oraz eliminowanie molestowania i zastraszania w sposób korzystny dla wszystkich stron, których dotyczy molestowanie i zastraszanie w miejscu pracy. Dotyczy to miejsc pracy na pokładzie statku jak również na lądzie.

Do wykonywania powyższych czynności firma powinna włączać pracowników oraz/lub związki zawodowe. Polityka firmy w sprawie molestowania i zastraszania powinna zostać włączona do układów zbiorowych pracy a tam, gdzie jest to możliwe powinna brać pod uwagę system prawa danego kraju.

## Czym jest molestowanie?

Dyrektywa Unii Europejskiej dotycząca ogólnych zarysów równego traktowania w miejscu pracy mówi, że molestowanie to forma dyskryminacji, gdy wykonywane są niepożądane czynności w celu naruszenia godności osoby oraz tworzone jest groźne, nieprzyjemne, poniżające, upokarzające i obraźliwe środowisko<sup>1</sup>.

## Przykłady molestowania

- wyświetlanie lub rozpowszechnianie materiałów obraźliwych czy dwuznacznych;
- wygłaszanie insynuacji, dowcipów, lubieżnych żartów czy seksistowskich/rasistowskich/homofobicznych uwag używanie obraźliwego języka podczas mówienia o osobach niepełnosprawnych lub żartowanie z czyjegoś inwalidztwa;
- uwagi na temat fizycznego wyglądu lub charakteru innej osoby wywołujące zażenowanie lub sprawiające przykrość;
- poświęcanie niepożądaney uwagi w formie szpiegowania, śledzenia, zamęczania, albo nadmierne zwracanie uwagi w formie werbalnej czy fizycznej;
- sporządzanie lub wysyłanie niepożądanych, dwuznacznych, wrogich lub natrętnych wiadomości tekstowych za pośrednictwem , poczty elektronicznej, , portali społecznościowych, faksów czy listów;
- nieuzasadniona, natrętna lub uporczywa dociekliwość na temat stanu cywilnego, życia osobistego, zainteresowań oraz orientacji seksualnej, czy zadawanie podobnych pytań na temat pochodzenia etnicznego, włącznie z kulturą czy wyznaniem ;

<sup>1</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

- niepożądane zaloty seksualne, wielokrotne namawianie na randkę czy groźby
- sugerowanie, że przychyłność seksualna może przyspieszyć karierę, natomiast brak przychyłności może na nią wpłynąć niekorzystnie;
- lubieżne uśmiechanie się, nieprzyzwoite gesty, dotykanie, chwytanie, głaskanie czy inne niepotrzebne dotknięcia cielesne jak np. ocieranie się ciałem.
- wygłaszanie złośliwych plotek lub obrażanie kogoś (szczególnie ze względu na cechy chronione, takie jak wiek, rasa, zmiana płci, stan cywilny, związek partnerski, ciążę i macierzyństwo, płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną, wyznanie lub przekonania);

Ludzie mogą być molestowani w pracy, gdy są uważani przez innych jako „niedopasowani”. Zdarza się to częściej w przypadku małego lub niewielkiego zróżnicowania osób zatrudnionych. Takich osób mogą inni unikać, a ich próby zintegrowania odrzucać.

## Czym jest zastraszanie?

Zastraszanie jest formą molestowania oraz jest wykorzystywane dla opisanego zachowania polegającego na zastraszaniu i poniżaniu. Sprawia, że w środowisku pracy, grupa ludzi lub osoba indywidualna może poczuć zagrożenie lub być zastraszona z powodu negatywnego czy wrogiego zachowania się innej grupy ludzi lub osoby indywidualnej.

Zastraszanie często wiąże się z nadużywaniem władzy lub stanowiska oraz ma charakter uporczywy i nieprzewidywalny. Zastraszanie może być wrogie, mściwe, okrutne lub złośliwe. Może jednak powstać również w przypadku, gdy dana osoba może nie być świadoma skutków jakie jej zachowanie wywoła u innych osób, albo może nie żywić żadnego zamiaru zastraszania.



### Przykłady zastraszania

- groźby lub obelgi werbalne lub fizyczne takie jak pokrzykiwanie lub przeklinanie pracowników czy kolegów, publiczne lub na osobności, włącznie z uwłaczającymi, czy stereotypowymi uwagami;
- obelgi osobiste;
- zlekceważenie lub ośmieszenie osoby, czy jej zdolności, na osobności lub w obecności innych;
- nagłe wybuchy gniewu, czy jego okazywanie wobec osoby indywidualnej czy grupy, często z trywialnych przyczyn;
- podporządkowanie danej osoby pod niepotrzebnie drobiazgowy i przytłaczający nadzór, monitorowanie każdej czynności tej osoby, okazywanie krytycyzmu nawet w drobnych sprawach;
- bezustanny lub niesprawiedliwy krytycyzm;
- stawianie przed pracownikami czy kolegami nieuzasadnionych żądań;
- wyznaczanie czarnej roboty lub stawianie wymagających zadań, które nie są adekwatne do zakresu pracy, albo odbieranie zakresu obowiązków osobie indywidualnej bez uzasadnionego powodu;
- ignorowanie lub wykluczenie osoby indywidualnej np. z uczestnictwa w wydarzeniach społecznych, w spotkaniach zespołu, w dyskusjach oraz w podejmowaniu wspólnych decyzji lub w planowaniu;
- wygłaszanie gróźb lub nieodpowiednich komentarzy o możliwej karierze, bezpieczeństwie pracy czy raportach o wynikach danej osoby;
- wygłaszanie złośliwych plotek lub obrażanie kogoś (szczególnie ze względu na cechy chronione, takie jak wiek, rasa, stan cywilny, związek partnerski, ciążę i macierzyństwo, płeć, niepełnosprawność, orientację seksualną, wyznanie lub przekonania i zmianę płci).

Poniżej podane wyrażenia są czasami wykorzystywane do usprawiedliwienia, zdefiniowania czy powoływania się na zachowania ludzi lub na sytuacje pomiędzy ludźmi w pracy, które mogą dotyczyć „ukrytego” zastraszania:

- styl silnego i odpornego zarządzania;
- stosunki pracownicze opisywane jako „zderzenie osobowości”;
- osoba jest opisywana jako „przeczulona” lub „nie znająca się na żartach”;
- osoba jest opisywana jako „z głową w chmurach”;
- kierownik, który „nie znosi głupców”;
- pozbawienie wsparcia członka zespołu, który popełnił niewielki błąd podczas pracy.



### Molestowanie/zastraszanie za pomocą mediów elektronicznych

Coraz łatwiejszy dostęp do środków komunikacji elektronicznej spowodował, że mogą one zostać wykorzystane jako potencjalnie potężne narzędzie do zastraszania lub molestowania – działania takie są określane mianem „zastraszania i molestowania w sieci”. Dwuznaczne i niechciane uwagi, grafiki lub zawierające groźby, obraźliwe e-maile, komentarze na portalach społecznościowych i wiadomości tekstowe wysyłane z telefonu komórkowego są formą zastraszania w sieci. Dlatego należy zadbać o to, aby oświadczenie dotyczące zastraszania w sieci było zawarte w odpowiednich dokumentach dotyczących polityki i procedur firmy. Oto przykład odpowiedniego oświadczenia:

„Zastraszanie i molestowanie w sieci polega na wykorzystywaniu nowoczesnych technologii komunikacyjnych, aby zawstydzić, upokorzyć, grozić lub onieśmielić jakąś osobę w celu zdobycia nad nią władzy i kontroli. Korzystanie z urządzeń komunikacyjnych firmy do takich celów będzie traktowane jako poważne naruszenie kodeksu zachowania w firmie i doprowadzi do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec sprawców takich działań”.

Jeśli pracownik skarży się, że jest ofiarą jednej z powyższych czynności lub innych czynności zawierających się w definicji molestowania/zastraszania, to jest istotne, aby pracodawca potraktował tą skargę poważnie i przeprowadził dochodzenie.

## Polityka firmy w zakresie molestowania i zastraszania

Firma powinna opracować jasne, pisemne oświadczenie mówiące o jej zaangażowaniu i wyraźnie wyjaśniające, że molestowanie i zastraszanie nie są akceptowane oraz że celem tej polityki jest wyeliminowanie tych zjawisk z miejsca pracy. Oświadczenie powinno zawierać wyraźne przykłady rodzajów zachowania, które będą uznane za molestowanie i zastraszanie. W oświadczeniu powinny być podane osoby, do których członkowie załogi powinni meldować zauważone przypadki.

Firma powinna przedyskutować niniejszą politykę z przedstawicielami pracowników oraz/lub ze związkami zawodowymi marynarzy, uzyskać poparcie dla swoich celów i obietnicę zaangażowania w realizację wytycznych.

Po uzgodnieniu tej polityki firma zapewni, aby cała załoga na morzu i na lądzie zapoznała się oraz zrozumiała to oświadczenie. Oświadczenie powinno być dołączane do kopii dokumentów zawierających daną politykę, przy czym podobny dokument powinien być wywieszony na stałe na tablicach na statkach oraz w biurach na lądzie.

Firma powinna również rozważyć celowość organizowania warsztatów oraz/lub seminariów w celu zapewnienia płynnego wdrażania oraz akceptacji omawianej polityki.

### Zaangażowanie kadry kierowniczej wyższego szczebla

Dokument prezentujący politykę powinien zawierać słowo wstępne dyrektora naczelnego lub osoby zajmującej podobne stanowisko w firmie. Słowo wstępne powinno potwierdzać zaangażowanie firmy w wyeliminowanie molestowania i zastraszania w miejscu pracy oraz dążenie do stworzenia środowiska pracy, w którym respektuje się godność oraz dobre samopoczucie wszystkich pracowników. Poza tym firma powinna wyznaczyć dyrektora lub członków kadry kierowniczej wyższego szczebla jako osoby odpowiedzialnej za realizację omawianej polityki.

Firmy muszą dawać dobry przykład. Zachowanie pracodawców i kierowników wyższego szczebla jest tak samo ważne jak jakiegokolwiek formalne działanie firmy. „Silny” styl zarządzania niestety może czasem przybrać formę zastraszania. Jest mniej prawdopodobne, aby w firmie, w której panuje kultura pracy polegająca na tym, że pracownicy są konsultowani a problemy omawiane doszło do przypadków zastraszania i molestowania niż w zarządzanej w stylu autorytarnym.

### Procedury w firmach

Firmy powinny wdrożyć uczciwe procedury postępowania służące do niezwłocznego załatwiania skarg pracowników. Skargi dotyczące zastraszania i molestowania można zazwyczaj załatwić przy pomocy jasnych procedur zażalenia i dyscyplinarnych. Procedury tego rodzaju powinny zapewniać poufność i bezpieczeństwo skarżącemu przed represjami oraz zarówno osobie składającej zażalenie jak i domniemanemu sprawcy asystę współpracowników lub wybranego przez nich związku zawodowego. Firma powinna zapewnić, że strony, których skarga dotyczy są traktowane z jednakową godnością i uczciwością”.

Oświadczenie informujące pracowników o polityce firmy, oczekiwanych standardach zachowania oraz wsparciu, jakie otrzymają pracownicy, może ułatwić wszystkim osobom pełne uświadomienie sobie ciężących na nich obowiązków w stosunku do innych.

Ważne jest, aby pracownicy wiedzieli, że skargi dotyczące zastraszania lub molestowania lub informacje od personelu o takich zażaleniach będą rozpatrywane sprawiedliwie, poufnie i z wyczuciem. Pracownicy będą niechętnie ujawniali takie przypadki, jeśli będą uważali, że mogą zostać potraktowani nieprzychylnie lub możliwa jest agresywna konfrontacja z osobą, na której zachowanie składają zażalenie.

# Rozpoznawanie przypadków molestowania i zastraszania

## Sprawozdawczość

W celu opanowania zagadnień wywoływanych przez molestowanie i zastraszanie, istotne jest, aby firma aktywnie zachęcała załogę do informowania o wszystkich przypadkach molestowania i zastraszania.

Autorzy wytycznych ustalili, że obecnie jednym z najpoważniejszych problemów jest fakt, że znaczna część przypadków nie jest zgłaszana do zarządu firmy. Zgodnie z raportem z 2010 r. z sondażu przeprowadzonego przez Nautilus International, zatytułowanego „Zastraszanie, dyskryminacja i molestowanie”, 43% respondentów twierdzi, że doświadczyło zastraszania, dyskryminacji lub molestowania w miejscu pracy, ale mniej niż połowa z nich (43%) złożyła skargę do firmy. Raport z 2010 r. był aktualizacją poprzedniego badania przeprowadzonego przez związki zawodowe, w którym ustalono, że 76% jego członkiń doznało molestowania seksualnego w pracy, ale tylko 23% zgłosiło je do firmy. Od czasu przeprowadzenia pierwszego badania, jak się zdaje, poziom sprawozdawczości wzrósł, jednak problemem pozostają przypadki niezgłoszone

Osoby narażone na molestowanie i zastraszanie na pokładzie statku najczęściej odkładają sprawę do końca podróży i składają prośbę o przeniesienie na inny statek przed wypłynięciem w następny rejs – zamiast składania doniesienia. Sprawia to kłopoty logistyczne w firmie i utrudnia skuteczne eliminowanie przypadków molestowania i zastraszania.

## Specjalna procedura skargi

Najważniejsze jest to, aby firma posiadała procedury zgłaszania i załatwiania skarg dotyczących molestowania i zastraszania, które cieszą się zaufaniem wszystkich pracowników. Zaleca się, aby te procedury były odrębne w stosunku do ogólnych procedur składania skarg w firmie, jednak zgodne ze sporządzonymi w celu spełnienia wymogów rozporządzenia 5.1.5 Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. (Procedury na pokładzie) i Tytułem 5 umowy zawartej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej („ECSA”) i Europejską Federację Pracowników Transportu („ETF”) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r., załączonego do dyrektywy Rady 2009/13/WE.

Firma powinna wyznaczyć osobę pierwszego kontaktu dla pracowników, którzy pragną złożyć skargę. W przypadku skarg zaokrętowanego personelu taka osoba powinna być innym członkiem załogi statku, na którym jest zatrudniona osoba wnosząca skargę, pracownikiem firmy stacjonującym na lądzie czy osobą z niezależnej organizacji wyznaczonej do tego celu. Ostatnie dwa kanały mogą być dostępne dla personelu lądowego.

Jeżeli wyznaczona osoba jest pracownikiem firmy, musi posiadać uprawnienia do samodzielnego załatwiania skargi lub przekazać ją na wyższy szczebel zarządzania firmy.

W uzupełnieniu tej formalnej procedury, firma powinna zapewnić ofiarom molestowania czy zastraszania możliwość nieformalnego załatwienia skargi zgodnie z podjętą przez nie decyzją. Polega to na objaśnianiu przez ofiarę skutków czynu sprawcy w obecności innej osoby z firmy, która została przeszkolona w zakresie załatwiania skarg. Sprawca ma potem szansę złożenia przeprosin za czyn oraz podjęcia zobowiązania się, że takie zachowanie się nie powtórzy. W żadnym wypadku ofiara nie powinna być zmuszona stanąć twarzą w twarz z domniemanym sprawcą, jeśli sobie tego nie życzy.

Firma powinna rozpatrzyć możliwość wykorzystania niezależnej strony trzeciej zlokalizowanej na lądzie, do której mogą wносить skargi osoby dotknięte molestowaniem czy zastraszaniem. Firma powinna udostępnić swoim pracownikom poufną linię łączności obsługiwaną przez stronę trzecią.

Jakakolwiek procedura zostanie wybrana, ważne jest, aby wszyscy zatrudnieni darzyli ją zaufaniem. System przyjmowania skarg przez inne osoby przebywające na tym samym statku może być skuteczny na statku o licznej załodze, szczególnie, gdy liczba starszych oficerów na pokładzie jest wystarczająco wielka, aby zapewnić równy nacisk wewnątrz grupy. Zagwarantuje to, że niewłaściwe zachowanie nie będzie tolerowane.

Jeżeli jednak zastosuje się procedurę na pokładzie statku, ważne jest, aby kierownictwo na lądzie było powiadamiane o wszystkich wydarzeniach. Jeżeli statek posiada mniejszą załogę, zaleca się, aby na lądzie był dostępny punkt kontaktowy dla członków załogi w celu powiadomienia o wszystkich incydentach.

## Odpowiadanie na skargę dotyczącą zastraszania lub molestowania

Ważne jest, aby skargi były rozpatrywane szybko i obiektywnie. Pracownicy zazwyczaj nie stawiają poważnych oskarżeń, chyba że czują się bardzo pokrzywdzeni. Dochodzenie musi być uważane za obiektywne i niezależne.

Pracodawcy prowadzący dochodzenie w sprawie skarg o zastraszanie i molestowanie powinni rozważyć wszystkie okoliczności przed podjęciem ostatecznej decyzji, a w szczególności w zakresie postrzegania sprawy przez składającego skargę, bo jest to kwestia odmiennego odczuwania zastraszania i molestowania przez różnych ludzi.

## Proces nieformalny

W niektórych przypadkach nieformalne załatwienie sprawy może okazać się możliwe, np. w drodze mediacji. Czasami ludzie nie zdają sobie sprawy z tego, że ich zachowanie jest przykre i wywołuje cierpienie. Nieformalna rozmowa może doprowadzić do większego zrozumienia i porozumienia, że takie zachowania ustaną.

### Formalny proces

Jeśli sprawa nie zostanie rozwiązana na etapie nieformalnym albo jeśli skarżący uważa, że zastraszanie lub molestowanie były poważne, to może być konieczne wszczęcie procedury rozpatrywania skarg. Pracodawca może zdecydować, że sprawa musi być rozpatrywana formalnie i, jak w przypadku każdej kwestii dyscyplinarnej, ważne jest, aby postępować zgodnie z uczciwą procedurą. W przypadku skargi dotyczącej zastraszania lub molestowania, należy postępować uczciwie zarówno w stosunku do skarżącego, jak i osoby oskarżonej. Aby uzyskać szczegółowe wskazówki, jak postępować w przypadku formalnych zarzutów zastraszania i molestowania, trzeba ustanowić procedury spójne z odpowiednimi procedurami związków zawodowych reprezentujących marynarzy oraz zgodne z wymogami rozporządzenia 5.1.5 Konwencji o pracy na morzu z 2006 r.

## Szkolenie, komunikowanie się i świadomość

Spisana polityka firmy posłuży do wyeliminowania molestowania i zastraszania w miejscu pracy, tylko jeśli prowadzone będą pozytywne działania mające na celu jej stosowanie. Dlatego też ważne jest regularne organizowanie spotkań dotyczących komunikowania się, szkolenia i świadomości, aby mieć pewność, że wszyscy pracownicy:

- rozumieją zaangażowanie firmy w działania zapobiegające molestowaniu i zastraszaniu
- rozumieją, jaka ciężka na nich odpowiedzialność i jaką rolę odgrywają w tym procesie
- wiedzą, jak zwrócić się o pomoc i wskazówki
- wiedzą, jak złożyć skargę i są przekonani, że zostaną uważnie wysłuchani

Firma powinna zadbać o to, aby o jej zaangażowaniu w eliminowanie molestowania i zastraszania zostali skutecznie powiadomieni wszyscy pracownicy poprzez np.:

- szkolenia i programy uświadamiające pracowników na wszystkich szczeblach
- spotkania informacyjne dla pracowników i przedstawicieli związków zawodowych
- plakaty
- zawiadomienia umieszczone na tablicach ogłoszeń personelu
- dział poświęcony temu zagadnieniu w podręczniku dla personelu
- poradniki dla kierownictwa
- poradniki dla pracowników
- doradców, którzy mogą omówić z pracownikami politykę i procedury
- artykuły w czasopismach dla pracowników
- zaproszenia na spotkania informacyjne
- kursy wprowadzające

Wszystkie zasady i procedury powinny być poddawane przeglądowi, aby zapewnić ich skuteczność.

### Poufność

Firma powinna zapewnić wszystkim marynarzy, mężczyzn i kobiety, że nie będą gorzej traktowani, represjonowani ani dyskryminowani z powodu złożenia skargi o molestowanie czy zastraszanie. Firma powinna zbadać każdą skargę, a żaden marynarz składający skargę nie powinien ponieść następstw. Poza tym firma powinna chronić status pracownika dowolnej osoby składającej skargę podczas trwania dochodzenia i po jego zakończeniu. Tylko jeżeli skarga okaże się dokuczliwa lub złośliwa, wówczas może okazać się słuszne wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w stosunku do osoby składającej skargę.

Molestowanie seksualne jest jedną z najbardziej powszechnych form molestowania. W interesie firmy leży wyznaczenie odpowiedniej osoby zaspokajającej potrzeby ofiary, do załatwienia skargi. O ile to możliwe, dochodzenie dotyczące skargi o molestowanie seksualne powinna prowadzić osoba tej samej płci, co osoba składająca skargę.

### Przesłuchania

Procedury postępowania powinny zapewniać, że przesłuchania, włącznie z dowolnymi przesłuchaniami dyscyplinarnymi, jakie zostaną w konsekwencji przeprowadzone, będą traktowane jako poufne. Firma powinna informować zaangażowane strony o ich prawie do zaproszenia zaprzyjaźnionej osoby lub osoby ze związku zawodowego lub osoby na pokładzie statku, która może, na zasadzie poufności, udzielić marynarzom bezstronnej porady dotyczącej ich skargi, pomagając im również w inny sposób, zgodnie z procedurą składania skarg.

We wszystkich przesłuchaniach dyscyplinarnych oraz podczas wysłuchiwania skarg, stosuje się zasady prawa naturalnego. Pozwany(a) ma prawo do odpowiedzi na każdą skargę oraz do podania swojej wersji wydarzeń. Zarówno składający skargę jak też pozwany mają prawo do wzywania świadków. Firma powinna zachować pisemne sprawozdania z podjętych działań oraz decyzji.

### Rozstrzygnięcie sprawy /powództwa

Firma, podejmując czynności zaradcze, powinna skoncentrować się raczej na sprawcy molestowania niż na ofierze. Załatwienie problemu jedynie poprzez przesunięcie ofiary do innej pracy lub w inne miejsce pracy jako sposób rozstrzygnięcia sprawy o molestowanie lub zastraszanie byłoby niestosowne.

# Środki eliminacji molestowania i zastraszania

Wiele regulaminów dyscyplinarnych przedsiębiorstw przewiduje, że pewne czynności, które mogą być traktowane jako molestowanie oraz/lub zastraszanie są wykroczeniami, w stosunku, do których właściwe są środki dyscyplinarne przeciwko osobie, która się ich dopuściła. Przykładami są:

- napaść,
- onieśmianie
- przymuszanie
- ingerencja w pracę innych pracowników
- postępowanie natury seksualnej,
- inne postępowanie odnoszące się do seksu naruszające godność kobiety i mężczyzny wykonujących pracę, które to postępowanie jest niechciane, nieuzasadnione oraz obraźliwe dla adresata.

W prawie opartym na precedensach ustalono, że w przypadku molestowania na podstawie seksualnej, nie jest niezbędne rozpatrywanie czy molestowanie przeżywane przez ofiarę byłoby zadawane osobie o płci przeciwnej niż ofiara. Jest tak dlatego, że molestowanie seksualne jest prowadzone na podstawie płci ofiary oraz dopóki ofiara odczuwa szkodę, dopóty zachodzi molestowanie seksualne.

Jednak wiele czynności oraz przeoczeń, które wskazują na molestowanie czy szykanowanie, normalnie nie podlegają żadnej kategorii wykroczeń na podstawie procedur dyscyplinarnych przedsiębiorstwa. W niektórych przypadkach sprawcy mogą nawet być nieświadomi skutków swoich działań, co jest raczej rezultatem złego lub przestarzałego stylu zarządzania niż złośliwości. Jednakże nie jest to usprawiedliwieniem i nadal może być dowodem na zastraszanie lub molestowanie.

Firma powinna prowadzić politykę wspierania prawa wszystkich osób do bycia traktowanym z szacunkiem i godnością w miejscu pracy. Polityka ta powinna aktywnie wspierać atmosferę w pracy, w której zastraszanie i molestowanie nie są tolerowane. Musi jasno określać standardy zachowań, jakich oczekuje się od pracowników i kierowników. Pracownicy powinni wiedzieć, do kogo mogą się zwrócić, jeśli mają wątpliwości związane z pracą, a kierownicy powinni być przeszkoleni w zakresie wszystkich aspektów polityki firmy dotyczących tak delikatnej sprawy. Polityka, aby była skuteczna, powinna być zakomunikowana i wdrożona, tak aby wszyscy pracownicy byli świadomi ciężących na nich obowiązków wynikających z kodeksu zachowania w firmie wobec innych pracowników.

Firma powinna zadbać o to, aby kierownicy mieli niezbędne umiejętności i dawali przykład. Kierownicy powinni być pewni siebie, aby zachowywali się w sposób, który wspiera politykę firmy i promuje pozytywne zachowania.

Podręczniki dla personelu są dobrym sposobem komunikowania się z pracownikami i mogą zawierać konkretną wzmiankę o poglądach firmy na temat zastraszania i molestowania, informacje o wsparciu dla pracowników oraz o konsekwencjach dla każdego pracownika, który naruszy zasady polityki firmy.



### Programy edukacyjne

Firma zorganizuje dla zaokręgowanego personelu programy edukacyjne obejmujące objaśnienia niepożądanych skutków molestowania i zastraszania oraz politykę firmy w tym zakresie. Takie programy powinny prezentować również mechanizmy procedur składania w firmie doniesień o molestowaniu czy zastraszaniu. Poza powyższym należy uwzględnić dostarczanie literatury, plakatów i filmów wideo w celu uwypuklenia i wzmocnienia polityki firmy. Takie programy szkolenia powinny być dostępne dla całej załogi oraz dla osób nowych.

ECSA i ETF zlecieli wykonanie szkolenia online pt. „Zaprotestuj przeciwko zastraszaniu i molestowaniu”/ Pokaż molestowaniu i zastraszaniu czerwoną kartkę” do wykorzystania przez kierownictwo statku i biura lądowe. Szczegóły dotyczące dostępu do tych zasobów umieszczono na wewnętrznej stronie tylnej okładki broszury.

Do innych środków, z których firmy mogą korzystać zależnie od okoliczności, zalicza się:

- powołanie odpowiednich i należycie przeszkolonych osób na pokładzie każdego statku lub w biurach na lądzie na stanowisko doradców do spraw zwalczania molestowania i zastraszania lub jako oficerów d/s etyki ;
- powołanie komitetów zarządzania na statkach oraz/lub na lądzie;
- powołanie członka dyirekcji na stanowisko oficera śledczego d/s molestowania;
- zapewnienie, aby na każdym statku przyjęto deklarację, że na pokładzie nie będzie tolerowane molestowanie ani zastraszanie;
- powołanie komitetu przeglądowego obejmującego kierownictwo firmy, przedstawicieli zaokręgowanego personelu/związków zawodowych z zadaniem monitorowania skuteczności polityki firmy w zakresie molestowania i zastraszania.

## Analizy poszczególnych przypadków

### International Cruise Liner Company

Firma ta od wielu lat ma kodeks zachowania, w którym szczegółowo opisano szereg niedopuszczalnych zachowań w zakresie interakcji z innymi współpracownikami i klientami. Wszelkie groźby, próby onieśmiania, zastraszania, zachowania zmierzające do przymuszania lub mieszania się do spraw innych nie są tolerowane i traktowane jako naruszenie niniejszego kodeksu zachowania. Podobnie każda kwestia, która może być dyskryminująca lub obraźliwa lub skutkować represjami wobec innej osoby jest uważana za niemożliwą do przyjęcia. Wszelkie naruszenia są badane i odpowiednio rozpatrywane. W przypadku, gdy jest to konieczne podejmowane są działania dyscyplinarne, ze zwolnieniem z pracy włącznie. Wszyscy pracownicy mają dostęp do dokumentu kodeksu zachowania, który jest udostępniony wewnętrznie, w intranecie firmy. Rozwój kierownictwa firmy ma się od niedawna odbywać w nowych ramach i obecnie prowadzone jest szkolenie doskonalące, aby zapewnić, że wiedza kierowników-marynarzy jest aktualna i że wryły im się w pamięć wartości wyznawane przez firmę.

Firma udostępnia również „Gorącą linię zgodności”, dzięki której pracownicy mogą anonimowo zgłaszać podejrzenia dotyczące nagannych zachowań. Jest ona intensywnie reklamowana i wszystkie przypadki zastraszania i molestowania w miejscu pracy mogą być przez nią zgłaszane, a następnie, gdy jest to konieczne, załatwiane zgodnie z postanowieniami kodeksu zachowania.

### International Fuel Transportation Company

Operator ten opracował kodeks zachowania określający podstawowe zasady, których powinni przestrzegać wszyscy pracownicy. Niestosowanie się do jego postanowień jest uważane za niewłaściwe zachowanie, które może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, a nawet zwolnieniem z pracy. Kod obejmuje osobistą wiadomość od dyrektora naczelnego grupy, która wzmacnia przesłanie zawarte w komentarzu do polityki firmy. Wyjaśnia, jak podstawowe wartości firmy powinny wpływać na zachowania pracowników i pomagać w udzielaniu wsparcia pracownikom w procesie podejmowania decyzji. Zawiera wskazówki, jak stworzyć pełne szacunku i wolne od molestowania miejsce pracy oraz obejmuje obszerną listę podstawowych zasad, które należy rozważyć, chcąc upewnić się, czy jakieś aspekty zachowań nie wskazują na molestowanie. Pracownicy mogą zapoznać się z polityką firmy klikając na przydatne linki do witryny działu kadr. Zamieszczono na niej także poufny kontakt do skorzystania przez każdego członka załogi, który doświadczył molestowania lub był świadkiem jakiegokolwiek formy przemocy lub zastraszania w miejscu pracy. Firma prowadzi politykę zerowej tolerancji dla odwetu, ponieważ uznaje, że idzie to w parze z przekonaniem, iż należy ujawniać przypadki molestowania. Wszelkie akty odwetu są uważane za niewłaściwe zachowanie, które, jeśli zostanie udowodnione, może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego.

Ponadto firma uznaje, że kierownicy i kontrolerzy mają dodatkowe obowiązki i organizuje dla nich seminaria i warsztaty rozwijające umiejętności przywódcze, które pomogą im w konsekwentnym stosowaniu kodeksu na wszystkich poziomach w całej organizacji.

### Short Sea Ferry Company

Organizacja ta wyznaje określone podstawowe wartości leżące u podstaw zachowań, których oczekuje od swoich pracowników. Odpowiednia polityka i procedury sprawiają, że gdy zostaje złożona skarga o zastraszanie i molestowanie firma prowadzi dochodzenie szybko i obiektywnie. Polityka określa, czym jest jasne zażalenie i procedury dyscyplinarne, które zabezpieczają poufność i chronią skarżącego przed represjami. Każdy członek personelu jest uprawniony do bycia reprezentowanym lub do otrzymania wsparcia kolegów na każdym etapie procedury, zapewniającej, że proces jest zarówno sprawiedliwy, jak i bezstronny. Podkreśla również, że wczesne załatwienie skargi jest lepsze zarówno dla firmy, jak i dla pracowników. Jako część tego procesu, zachęca do korzystania z mediacji jako środka rozwiązywania sporów w miejscu pracy na wczesnym etapie.

W celu uzupełnienia podstawowych wartości wyznawanych przez firmę, regularnie organizuje ona seminaria i sesje szkoleniowe na lądzie dla wszystkich pracowników, w czasie których propaguje politykę firmy w zakresie równości szans wyjaśniając, że stosowanie się do jej zasad pozwala zapobiec zastraszaniu i molestowaniu w miejscu pracy.

# Sugerowany tekst ulotki dla marynarzy

## Prawa i obowiązki marynarzy

Żaden pracownik nie powinien być molestowany, ani zastraszany w miejscu pracy. Wszyscy pracownicy ponoszą odpowiedzialność za zapewnienie, aby ich miejsca pracy były wolne od molestowania i zastraszania, przy czym ich firma powinna traktować te zagadnienia bardzo poważnie.

## Czy molestujesz lub zastraszasz innych pracowników?

Molestowanie obejmuje dowolną czynność prowadzącą do powstania poczucia niepokoju, poniżenia, skrępowania czy zakłopotania osoby narażonej na takie zachowanie.

Zastraszanie obejmuje zachowanie wrogie czy mściwe, które może wywołać poczucie zagrożenia lub zastraszania u osoby narażonej na takie zachowanie.

Możesz nie być świadomy skutków, jakie twoje działania wywołują u innych pracowników. Dla przykładu:

- czy uważasz, że twój sposób wykonywania pracy jest zawsze prawidłowy?
- czy podnosisz głos na innych pracowników?
- czy jesteś sarkastyczny lub protekcyjny wobec innych pracowników?
- czy krytykujesz pracowników w obecności innych?
- czy krytykujesz drobne błędy, a nie zauważasz dobrej roboty?
- czy unikasz dowolnych innych pracowników albo rozsiewasz pogłoski lub złośliwe plotki?

Jeżeli obawiasz się, że powyższe aspekty twojego postępowania mogą być uznane za molestowanie lub zastraszanie, firma udzieli ci pomocy przy ich wykorzenieniu. Powinieneś jednak zgłosić się do swojego przełożonego i poprosić o pomoc - nie czekaj aż zostanie przeciwko tobie złożona skarga.

## Czy byłeś molestowany lub zastraszany w pracy?

Twoja firma traktuje wszystkie skargi na molestowanie i zastraszanie poważnie oraz utrzymuje je w poufności.

Kierownik twojego pionu w zarządzie oraz kierownik na łądzie zostali przeszkoleni w zakresie załatwiania skarg dotyczących molestowania i zastraszania. O każdym przypadku molestowania i zastraszania zamelduj obu kierownikom.

Jeżeli nie czujesz się dobrze podczas składania skargi, możesz poprosić przyjaciela lub kolegę, aby uczynił to za ciebie.

Za złożenie skargi nie zostaniesz przez firmę ukarany, jeżeli skarga nie jest drażniąca ani umyślnie złośliwa.

Należy pamiętać, że liczy się percepcja dowolnego działania przez ofiarę. Jeżeli sam czujesz, że padłeś ofiarą molestowania czy zastraszania, firma nie pozostanie bezczynna.

Nazwa firmy:

Osoba do kontaktów na statku:

Osoba do kontaktów na łądzie:

## Linki do materiałów szkoleniowych umieszczono na stronach internetowych partnerów projektu:

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



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



- Videotel: [www.videotel.com/etf/](http://www.videotel.com/etf/)





**ECSCA — European Community Shipowners' Associations**

67, rue Ducale, 1000 Brussels, Belgium.

Tel: +32 2 511 39 40

Fax: +32 2 511 80 92

Email: [mail@ecsa.be](mailto:mail@ecsa.be)

**[www.ecsa.be](http://www.ecsa.be)**



**ETF — European Transport Workers' Federation**

Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11

B – 1000 Brussels

Tel: 0032 2 285 45 83

Fax: 0032 2 280 08 17

Email: [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org)

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