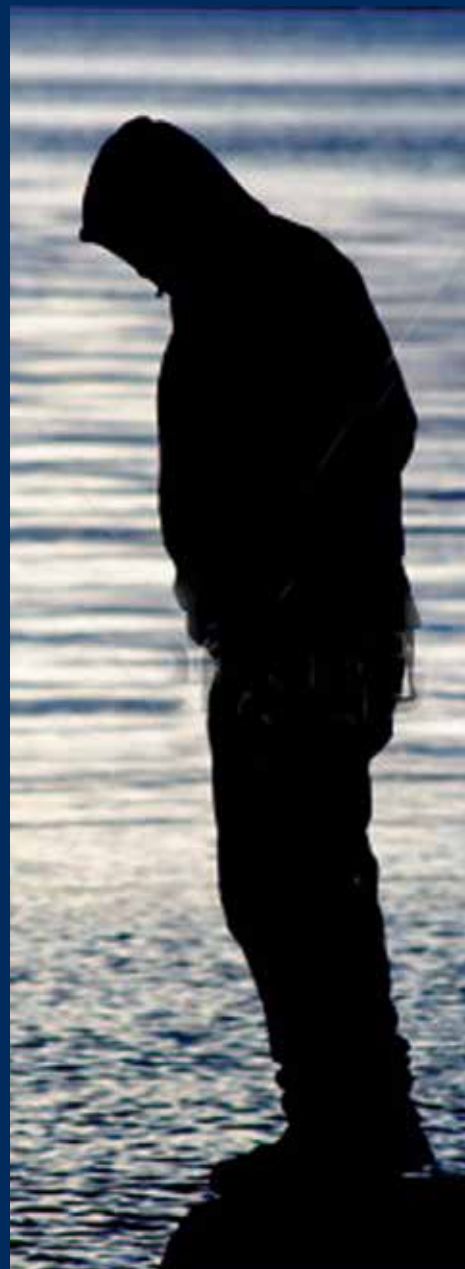


# ODSTRÁNENIE PRENASLEDOVANIA A ŠIKANOVANIA NA PRACOVISKU

**European Community Shipowners'  
Associations**

**European Transport Workers'  
Federation**

Rovnosť príležitostí a diverzita v  
európskom prepravnom priemysle



Pokyny  
pre prepravné  
spoločnosti

## Table of contents

<b>Prehlásenie Armindo Silva</b>	<b>3</b>
<b>Sociálni partneri</b>	<b>4</b>
<b>Úvod</b>	<b>5</b>
Ciele pokynov	6
<b>Čo je prenasledovanie?</b>	<b>6</b>
Príklady prenasledovania	6
<b>Čo je šikanovanie?</b>	<b>7</b>
Príklady šikanovania	8
Prenasledovanie/šikanovanie v elektronickej komunikácii	9
<b>Firemná politika vo veci prenasledovania a šikanovania</b>	<b>9</b>
Závazok vyššieho manažmentu	10
Firemné postupy	10
<b>Určenie prípadov prenasledovania a šikanovania</b>	<b>11</b>
Hlásenie	11
Osobitný postup podávania sťažností	11
Ako reagovať na sťažnosť na šikanovanie a/alebo prenasledovanie	12
Neformálny postup	12
Formálny postup	13
<b>Školenie, komunikácia a uvedomenie</b>	<b>13</b>
Dôvernosť	14
Prerokovanie	14
Riešenie prípadu / činnosti	14
<b>Kroky na odstraňovanie prenasledovania a šikanovania</b>	<b>15</b>
Vzdelávacie programy	16
<b>Prípadové štúdie</b>	<b>16</b>
Medzinárodná spoločnosť s výletnými loďami	16
Medzinárodná spoločnosť prepravujúci palivo	17
Trajektová spoločnosť	17
<b>Návrh textu letáku pre námorníkov</b>	<b>18</b>
<b>Internetové odkazy na školiace materiály na webových stránkach partnerov projektu</b>	<b>19</b>

# Prehlásenie Armindo Silva

riaditeľa, pre „Zamestnanosť, sociálnu legislatívu a sociálny dialóg“, Európskej komisie



Aby sme reagovali na výrazný pokles počtu Európanov, ktorí sa vydávajú na dráhu v námorníctve, je nevyhnutné, aby sa prepravný priemysel sám prezentoval čoby priemyselné odvetvie, ktoré je pre pracovníkov atraktívne a v ktorom tí, ktorí sú v ňom zamestnaní, požívajú rešpekt a sú podporovaní v naplňovaní svojho potenciálu. Týmto kontextom boli sociálni partneri námornej dopravy - Združenie vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Federácia odborov pracovníkov v doprave (ETF) - motivovaní v roku 2004 k vydaniu „Pokynov pre prepravné spoločnosti na odstránenie prenasledovania a šikanovania na pracovisku“, ktoré boli prvým textom, ktorý sociálni partneri EÚ vydali na tému tohto druhu zamestnaneckého riziká. Od tej doby vznikla rada ďalších, napr. „Rámcová dohoda na tému prenasledovania a násillia na pracovisku“ podpísaná na medziodborové úrovni v roku 2007 a doplnená textom „Pokyny k násilliu tretích strán“ na úrovni sektoru v roku 2010.

Vieme, že šikanovanie a prenasledovanie na pracovisku môže mať vážne dôsledky na fyzické a emočné zdravie pracovníkov ako sú znížená motivácia, zvýšený absentismus a pokles produktivity. Môžu však mať tiež negatívne účinky na samotné firmy, ktoré povedú k zhoršeniu pracovných podmienok s obrovskými organizačnými, ekonomickými a tiež právnymi dôsledkami.

Prenasledovanie a šikanovanie môžu mať širokú škálu podôb, počnúc jednoduchou slovnou agresiou, zlým zaobchádzaním, kybernetickú šikanovaním či sexuálnej diskrimináciou cez rôzne formy fyzickej agresie, ktorá má za následok závažné zranenia. Agresie môže mať podobu telesnej reči, zastrašovania, výsmechu či opovrhnutia. Kým fyzický následok prenasledovania a šikanovania je pomerne ľahko rozpoznateľný pre svoje zjavné vonkajšie znaky, to isté sa nedá povedať o emočných dôsledkoch prenasledovania a šikanovania, ktoré sú často skreslené.

V EÚ rastie povedomie, prameniace z práce sociálnych partnerov, o probléme šikanovania a prenasledovania v práci na mori a táto výzva začína byť brána všetkými členskými štátmi stále viac vážne. Preto bolo dôležité aktualizovať pokyny ETF/ESCA nielen čo sa týka ich úlohy v tejto analýze, rozpoznania a v prevencie tohto javu, ale tiež vo vzťahu k neustálemu podceňovaniu a ďalšiemu hláseniu tohto problému. Táto aktualizácia tiež zabezpečí široké rozšírenie týchto pokynov na námorných akadémiách a v prepravných spoločnostiach po celej EÚ. Aktualizované usmernenia boli navyše štruktúrované takým spôsobom, že je pre jednotlivé postihnuté osoby ľahšie v nich nájsť informácie, ktoré hľadajú pre riešenie ich prípadu.

V námornej preprave môžu situácie prenasledovania a šikanovania spôsobovať vážne problémy, ak vezmeme do úvahy život na palube lode a toto pracovné prostredie, izoláciu, veľkosť a blízkosť kajút plavidla alebo nutnosť zostať na pracovisku počas chvíľ oddychu, pretože pracovisko je tiež miestom pobytu námorníkov po dobu, kedy on alebo ona slúži a palube lode. Cez prijatie usmernení v roku 2004 ukázali správy, že menej ako polovica tých, ktorí zažili šikanu či prenasledovanie, mali pocit, že si môžu sťažovať, a to z dôvodu obáv, že nebudú braní vážne.

Hoci všetky situácie prenasledovania a šikanovania predstavujú rizikový faktor, ktorý bude mať pravdepodobne vplyv na zdravie a bezpečnosť práce a ktorému by sa malo vždy zabrániť, predchádzať, veľká väčšina námorníkov alebo ich kolegov vo vedení na pobreží doteraz nikdy nebola školená ohľadom problémov šikanovania, prenasledovanie či diskriminácie.

Preto tieto aktualizované usmernenia, pripojené materiály a pracovný zošit na internete predstavujú pre európsky prepravný priemysel veľmi vítaný a príhodný zdroj, ktorý prispeje zavedenie kultúry prevencie rizík na palube prepravných plavidiel, ako aj zvyšovanie povedomia o fenoméne prenasledovania a šikanovania medzi všetkými námorníkmi. Pomôže tiež v asistenciu postihnutým osobám pri nájdení riešení ich prípadov, ak sa vyskytnú. Pokyny boli vytvorené sociálnymi partnermi pod záštitou Sektorového výboru pre sociálny dialóg v námornej preprave za finančnej podpory Európskej komisie. Tieto pokyny a sprievodný podporný materiál (video a pracovný zošit) napomôžu rozšírenie a tlmočenie inštrukcií do všetkých jazykov námorných štátov EÚ, ako aj do radu ďalších jazykov vybraných sociálnymi partnermi.

Brusel, December 2013

## Sociálni partneri



### Združenie vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva

(ECSA), založený v roku 1965 pod názvom „Comité des Associations d' Armateurs des Communautés Européennes (CAAC)“, je obchodné združenie zastupujúcim národné zväzy vlastníkov lodí v EÚ a v Nórsku (takmer 99 % flotily EHP a asi 20 % svetového loďstva). Naším cieľom je podporovať záujmy európskeho prepravného priemyslu tak, aby čo najlepšie slúžil európskemu a medzinárodnému obchodu v prostredí voľnej konkurencie podnikov v prospech prepravcov a spotrebiteľov, a napomáhať pri formulácii politiky EÚ v zásadných otázkach týkajúcich sa námornej prepravy.



### Federácie odborov pracovníkov v doprave

(ETF) zastupuje viac ako 2,5 milióna pracovníkov v preprave z 243 zväzov v preprave zo 41 európskych krajín v týchto sektoroch : železničnej, cestnej preprave a logistike, námornej preprave, riečnej preprave, civilnom letectve, prístavoch a dokoch, turistike a rybárstve. Jej hlavnou činnosťou je zastupovanie a hájenie záujmov pracovníkov v preprave v Európe. Formuluje a koordinuje prepravné a sociálnu politiku odborov, organizuje spoločné priemyselné aktivity, angažuje sa vo vzdelávaní a školení a vykonáva inovatívny výskum v rade oborov počnúc zdravím pracovníkov a bezpečnosťou až po štúdie o vplyve zamestnania.

## Úvod

Všetci pracujúci majú právo pracovať bez toho, aby pri tom boli na pracovisku prenasledovaní a šikanovaní. Bohužiaľ však existuje mnoho pracujúcich, ktorí túto základnú slobodu nemajú. Všetci zamestnávateľia zodpovedajú za zabezpečenie toho, že budú všetky formy prenasledovania a šikanovania z ich pracovísk vyrúbané. Za odstránenie prenasledovania a šikanovania tiež zodpovedajú odbory a pracujúci.

Združenie vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Federácia odborov pracovníkov v doprave (ETF), ktoré zastupuje odbory, sa domnievajú, že prenasledovanie a šikanovanie sú neprijateľné, a spojili sa pri vytvorení tohto metodického dokumentu na tému aktivít na odstránenie prenasledovania a šikanovania, ktorý je určený námorným prepravným spoločnostiam a ďalším subjektom v sektore námornej prepravy.

Prenasledovanie a šikanovanie sú príklady nežiaduceho správania, ktoré má neblahé účinky. Medzi tieto účinky môže patriť stres, nedostatok motivácie, nižší pracovný výkon, absentismus, podávanie výpovedí a vysoké náklady. Medzi prenasledovanie patrí akékoľvek nevhodné a nevítané rokovania, ktoré vytvára, či už zámerne, alebo nie, u osoby, ktorej sa dotýka, pocity nepríjemnosti, poníženie, hanby alebo nepohodlie. Šikanovanie je špecifická forma prenasledovania, ktoré zahŕňa nepriateľské alebo zlomyseľné správanie, ktoré môže jeho príjemcovi pôsobiť pocit ohrozenia alebo strachu.

Hoci v menšine prípadov môžu tí, ktorí páchajú činy prenasledovania a šikanovania konať zámerne, sú tu tiež činy, ktoré je možné klasifikovať ako prenasledovanie a / alebo šikanovanie, ktoré sú vykonávané mimovoľne a ktoré vyplývajú zo zastaraných štýlov riadenia, bez toho, aby boli cielene zlým úmyslom. Preto by prijatie a podpora tých štýlov riadenia, ktoré nezahŕňajú agresívne a zstrašujúce správanie, bola tiež dôležitým príspevkom k odstráneniu prenasledovania a šikanovania na pracovisku.

Pre odstránenie prenasledovania a šikanovania z pracovísk existujú tiež silné právne a ekonomické dôvody. Vyskytli sa prípady zamestnancov, ktorí zažili prenasledovanie a ktorí sa úspešne súdili kvôli diskriminácii, čo bolo pre ich zamestnávateľa nakoniec nákladné. Aj keď však opomenieme právne ohľady, podporovanie takého pracovného prostredia, kde môžu zamestnanci pracovať bez prenasledovania a šikanovania, je vecou dobrej zamestnávateľskej praxe. Pracujúci, ktorí zažijú prenasledovanie a šikanovanie, sa môžu cítiť demotivovaní a je pravdepodobnejšie, že budú trpieť stresom, ktorý povedie k absentismu. Je u nich tiež pravdepodobnejšie, že svoje zamestnanie opustí, čo pre spoločnosť bude znamenať ďalšie náklady na nábor.

### Ciele pokynov

Tieto pokyny si kladú za cieľ napomáhať spoločnostiam v rozpoznávaní prípadov prenasledovania a / alebo šikanovania, v identifikovaní týchto prípadov pri použití procesov zamestnaneckých sťažností a vo vymycovaní prenasledovania a šikanovania spôsobom, ktorý jasne ukazuje prospech, ktorý z pracoviska prostého šikanovania majú všetky dotknuté strany. Pokyny sú relevantné pre pracoviská so základňou na lodiach i na pevnine.

Za týmto účelom by spoločnosť mala zapojiť svoju pracovnú silu a / alebo odbory. Tam, kde je to vhodné a vzhľadom na danú národnú právnu sústavu, by mali byť do kolektívnych zmlúv začlenené firemnej politiky ohľadom prenasledovania a šikanovania.

### Čo je prenasledovanie?

Európska smernica o zavedenie všeobecného rámca pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií uvádza, že prenasledovaním sa rozumie forma diskriminácie, pri ktorej dochádza k nežiaducemu rokovaniu, ktorého účelom alebo účinkom je porušenie dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, potupného či urážlivého prostredia.<sup>1</sup>

### Príklady prenasledovania

- vystavovanie alebo odovzdávanie hanlivého alebo chúlостivého materiálu;
- urážlivé narážky, výsmech, obscénne alebo sexistické/rasistické/homofóbne vtipy alebo poznámky;
- používanie hanlivého jazyka pri popisovaní osoby s postihnutím alebo zosmiešňovanie osoby s postihnutím;
- komentáre ohľadom fyzického vzhľadu osoby alebo jej povahy, ktoré spôsobujú stud alebo trápenie;
- nevítaná pozornosť ako je vyzvedačstva, obťažovanie, nadmerne dôverné správanie alebo nevítaná verbálne či fyzická pozornosť;
- nežiaduce, sexuálne dvojzmyselné, nepriateľské alebo osobne obťažujúce telefonáty, textové správy, e-maily, správy na sociálnych sieťach, faxy či listy;
- bezdôvodné, obťažujúce alebo vytrvalé dotazovanie ohľadom veku, stavu, osobného života, sexuálnych záujmov či orientácie alebo podobné otázky ohľadom rasového alebo etnického pôvodu osoby, vrátane jej kultúry alebo náboženstva;
- nevítané sexuálne návrhy či opakované žiadosti o schôdzku alebo vyhrážanie;

<sup>1</sup> Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií.

- náznaky, že sexuálna úsluhy by mohli danej osobe pomôcť v profesijnom postupe alebo že ich neposkytnutie môže tento postup negatívne ovplyvniť;
- chlipne pohľady, neslušné gestá, dotýkanie, uchopovanie, pohladkávanie alebo iný telesný kontakt, ktorý nie je nevyhnutný, napr. otieranie sa o ostatné;
- šírenie zlomyseľných klebiet alebo urážanie (najmä na základe chránených charakteristík, ktorými sú vek, rasa, zmena pohlavia, osobné stav, registrované partnerstvo, tehotenstva a materstva, pohlavia, postihnutia, sexuálnej orientácie a náboženstva alebo viera);

Ľudia môžu byť tiež prenasledovaní v práci, ak je na ne nazerané ako že „nezapadajú“. To sa pravdepodobnejšie bude stávať v rámci pracovnej sily s nízkou alebo nulovou diverzitou. Týmto ľuďom sa môžu ostatní vyhýbať a ich snahy o začlenenie môžu byť odmietané.

## Čo je šikanovanie?

Šikanovanie je forma prenasledovania a týmto výrazom sa popisuje výhražné alebo zastráňujúce správanie. Vedie k vzniku pracovného prostredia, v ktorom sa určitá skupina osôb alebo jednotlivec môže obávať alebo byť vystrašené z dôvodu negatívneho alebo nepriateľského správania inej skupiny osôb alebo jednotlivca.

Šikanovanie často zahŕňa zneužitie právomoci alebo postavenia a je často vytrvalá a nepredvídateľná. Môže byť pomstychtivá, krutá či zlomyseľná. Môže však vznikať aj tam, kde si osoba neuvedomuje dopad svojho správania na druhej osoby alebo kde nemá zámer šikanovať.

## Príklady šikanovania

- verbálne alebo fyzické hrozby či zneužívania ako je kričanie alebo nadávanie zamestnancom či kolegom, buď verejné alebo v súkromí, vrátane hanlivých alebo stereotypných vyjadrenia alebo poznámok;
- osobné urážky;
- umenšovanie alebo zosmiešňovanie osoby alebo jeho / jej schopností, buď v súkromí alebo pred druhými;
- náhle výbuchy hnevu alebo prchké výpady voči jednotlivcovi alebo skupine, často z bezvýznamných dôvodov;
- podrobovanie osoby zbytočnému nadmernému alebo represívneho dohľadu, sledovanie všetkého, čo osoba robí alebo nadmerná kritika drobností;
- vytrvalá alebo nespravodlivá kritika;
- vznášanie neodôvodniteľných požiadaviek na zamestnanca alebo kolegamí;
- ukladanie nekvalifikovaných či podradných úloh, ktoré neprislúcha pozíciu, alebo uberanie oblastí zodpovednosti určitej osobe bez opodstatnených dôvodov;
- ignorovanie alebo vylučovanie jedinca napr. zo spoločenských udalostí, tímových schôdzí, diskusií či spoločného rozhodovania a plánovania;
- vyhrážanie alebo nevhodné komentáre ohľadom profesionálnych vyhliadok, istoty zamestnania alebo správ hodnotiacich výkon;
- šírenie zlomyseľných klebiet alebo urážanie osoby (najmä na základe chránených charakteristík, ktorými sú vek, rasa, osobné stav, registrované partnerstvo, tehotenstva a materstva, pohlavia, postihnutia, sexuálnej orientácie, náboženstva alebo viera a zmena pohlavia).

Nasledujúce výrazy bývajú často používané na ospravedlňovanie, definovanie alebo označovanie správania či medziľudských situácií v práci, ktoré môžu zahŕňať „skryté“ šikanovanie;

- silné alebo robustné štýly vedenia;
- pracovný vzťah, ktorý býva popisovaný ako „zrážka osobností“;
- popisovanie osoby ako „príliš citlivé“ alebo „neschopné porozumieť vtipu“;
- vyjadrenie, že dotknutá osoba má „problém v prístupe“;
- vedúci, ktorý „sa nerád zosmiešňuje“;
- neschopnosť podporiť zamestnanca, ktorý v práci urobil drobnú chybu.



### Prenasledovanie/šikanovanie v elektronickej komunikácii

Narastajúca dostupnosť elektronických komunikačných prostriedkov vytvorila potenciálne mocný nástroj pre prenasledovanie či šikanovanie; tá je známa pod označením „kybernetické šikanovanie a prenasledovanie“. Šteklivé a nežiaduce poznámky, grafika alebo výhražné, násilnícke e-maily, príspevky na sociálnych sieťach a mobilné textové správy patrí medzi formy kybernetického šikanovania. Je teda potrebné, aby spoločnosti zabezpečili to, že príslušné politiky a postupy budú obsahovať vyhlásenie o kybernetickej šikanovaní. Príkladom vhodného vyhlásenie môže byť:

„Kybernetické šikanovanie a prenasledovanie je použitie moderných komunikačných technológií k strápnenia, poníženie, vyhrážanie alebo zastrášovanie jedinca v snahe získať nad ním moc a ovládať ho. Použitie firemného komunikačného zariadenia na takéto účely bude pokladané za závažné porušenie firemných pravidiel správania a povedie k disciplinárnemu voči páchatelom.“

Ak si ktorýkoľvek zo zamestnancov sťažuje na to, že sa stal obeťou akéhokoľvek z vyššie uvedených činov alebo akéhokoľvek iného činu spĺňajúceho definíciu prenasledovania a/alebo šikanovania, je dôležité, aby zamestnávateľ vzal sťažnosť vážne a vykonal šetrenie.

## Firemná politika vo veci prenasledovania a šikanovania

Spoločnosť by mala deklarovať svoj záväzok jasným písomným vyhlásením, z ktorého bude zrejmé, že prenasledovanie a šikanovanie sú neprijateľné a že účelom politiky je ich odstránenie z pracoviska. Vyhlásenie by malo jasne definovať čo najviac druhov správania, ktoré budú klasifikované ako prenasledovanie a šikanovanie. Malo by tiež určiť osoby, ktorým môžu zamestnanci príhody hlásiť.

Spoločnosť by politiku mala prediskutovať so zástupcami zamestnancov a / alebo s námornými odborovými zväzmi a získať ich podporu pre ňu a ich záväzok k jej cieľom.

Ako náhle je politika schválená, spoločnosť by mala zabezpečiť, aby si ju všetci zamestnanci, na mori či na pevnine, boli vedomí a rozumeli jej. Mali by im odovzdané kópie dokumentov, ktoré politiku obsahujú, a podobné dokumenty by mali byť prednostne vystavené na nástenkách na lodiach aj v kanceláriách na pevnine.

Spoločnosť by mala tiež zvážiť organizovanie workshopov a/alebo seminárov na zabezpečenie hladkej implementácie a prijatie politiky.

## Závazok vyššieho manažmentu

Dokument so záväzkom by mal obsahovať posolstvo riaditeľa spoločnosti alebo niekoho s podobnou funkciou. Posolstvo by malo definovať záväzok spoločnosti k odstráneniu prenasledovania a šikanovania z pracoviska a cieľ dosiahnutie pracovného prostredia, kde bude rešpektovaná dôstojnosť a blaho všetkých pracujúcich. Spoločnosť by mala navyše určiť riaditeľa alebo príslušného člena vyššieho manažmentu čoby osobu celkovo zodpovednou za túto politiku.

Spoločnosti by mali ísť príkladom. Správanie zamestnávateľov a vyššieho manažmentu je rovnako dôležité ako akákoľvek formálna politika. „Silné“ vedenie sa však bohužiaľ často prelieva v šikanujúca správaní. Kultúra, v ktorej je záujem o názory zamestnancov a kde sa problémy s nimi rieši, bude menej pravdepodobnejšie podporovať šikanovanie a prenasledovanie, ako kultúra, kde je autoritársky štýl vedenia.

## Firemné postupy

Spoločnosti by mali dodržiavať spravodlivé postupy rýchleho riešenia zamestnaneckých sťažností. Sťažnosti na šikanovanie a prenasledovanie možno zvyčajne riešiť pomocou jasných postupov pre podávanie sťažností a pre sankcie. Tieto postupy by mali zabezpečiť dôvernosť a bezpečnostné opatrenia proti prenasledovaniu sťažovateľov, a ako pre osobu, ktorá podáva sťažnosť, tak pre údajného páchatela, by mali zabezpečiť sprievod ďalším zamestnancom alebo zástupcom odborov podľa ich voľby. Spoločnosť by mala zabezpečiť, že stranám účastným na sťažnosti sa dostane rovnakej dôstojnosti a spravodlivého zaobchádzania.

Vyhlasenie spoločnosti o tejto politike, o očakávaných normách správania a o podpore, ktorú firma poskytuje zamestnancom, adresované všetkým zamestnancom, uľahčí všetkým jednotlivcom, aby si plne uvedomili svoju zodpovednosť voči ostatným.

Je dôležité zamestnanca informovať o tom, že sa sťažnosťami na šikanovanie a prenasledovanie alebo s informáciami od zamestnancov týkajúce sa týchto sťažností sa bude zaobchádzať spravodlivo, dôverne a citlivým spôsobom. Zamestnanci sa nebudú ochotne hlásiť čoby svedkovia, ak sa budú obávať možného nevlúdneho zaobchádzania alebo agresívneho útoku od osoby, na ktorej správanie sa sťažujú.

# Určenie prípadov prenasledovania a šikanovania

## Hlásenie

Pre riešenie problémov spôsobených prenasledovaním a šikanovaním je dôležité, aby spoločnosť svojich zamestnancov aktívne podporovala v nahlasovaní všetkých prípadov prenasledovania a šikanovania.

Autori týchto pokynov zistili, že jedným z najzávažnejších problémov je v súčasnosti fakt, že významné percento prípadov nie je vedenie spoločnosti hlásené. Podľa správy prieskumu spoločnosti Nautilus International z roku 2010, ktorá bola nazvaná „Šikanovanie, diskriminácia a prenasledovanie“, 43% z opýtaných vyhlásilo, že sa stretli so šikanovaním, diskrimináciou či prenasledovaním na pracovisku, ale menej ako polovica (43%) si ich firme sťažovala. Správa z roku 2010 bola aktualizácií skoršie štúdie, ktorú realizovali odbory, v ktorej sa zistilo, že 76% ich ženských členov sa v práci stretlo so sexuálnym prenasledovaním, ale len 23% je firme nahlásilo. Zatiaľ čo miera hlásenia sa zdá byť od doby prvej štúdie lepšie, miera nehlásenia zostáva stále problémom.

V situácii umiestnení na lodi býva u obetí prenasledovania a šikanovania časté, že „vydrží“ až do konca cesty, a potom pre ďalšiu cestu, namiesto hlásenia, požiadajú o preloženie na iné plavidlo. To vytvára firme logistické problémy a neumožňuje jej to, aby s prípadmi efektívne nakladala.

## Osobitný postup podávania sťažností

Je tiež maximálne dôležité, aby spoločnosť mala na hlásenie a riešenie sťažností na prenasledovanie a šikanovanie postupy, ktorým budú všetci zamestnanci dôverovať. Býva odporúčané, aby tento postup bol oddelený od všeobecných firemných postupov na podávanie sťažností a aby zodpovedal postupom, ktoré boli navrhnuté podľa Smernice 5.1.5 Dohovoru o práci na mori z roku 2006 (Postupy na palube) a podľa titulu č 5 Zmluvy o dohovore o práci na mori uzatvorené v roku 2006 Združením vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Federácia odborov pracovníkov v doprave (ETF), ktoré boli pripojené k Smernici Rady 2009/13/ES.

Spoločnosť by mala stanoviť určitú osobu ako prvý záchytný bod pre ktoréhokoľvek zamestnanca, ktorý si chce sťažovať. Pre sťažnosti členov posádky by touto osobou mohol byť iný člen posádky plavidla, na ktorom je sťažovateľ zamestnaný, zamestnanec spoločnosti situovaný na pevnine alebo niekto z nezávislej organizácie ustanovený za týmto účelom. Posledné dva kanály by mali byť dostupné zamestnancom na pevnine.

Ak je poverená osoba zamestnancom spoločnosti, mala by mať právomoc k samostatnému riešeniu sťažností či možnosť zvoliť odovzdanie sťažnosti na vyššiu úroveň vo firme.

Vedľa formálneho postupu by mala spoločnosť poskytnúť obetiam prenasledovania alebo šikanovania podľa ich uváženia možnosť neformálneho riešenia sťažnosti. To by mohlo zahŕňať popísanie pôsobenia činov páchatela v prítomnosti ďalšej osoby z firmy, ktorá bola vyškolená v riešení sťažností. Páchatelovi potom môže byť poskytnutá príležitosť sa za svoje činy ospravedlniť a zaviazat' sa, že sa nebudú opakovať. Za žiadnych okolností by nemala byť obeť nútená sa konfrontovať s údajným páchatelom, ak si to neželá.

Spoločnosť by mala tiež zvážiť, či nevyužije nezávislú tretiu stranu situovanú na pevnine, ktorej budú svoje sťažnosti môcť adresovať tí, ktorí sa stretávajú s prenasledovaním či šikanovaním. Firma by mala svojim pracovníkom dať k dispozícii dôvernú asistenčnú linku, v ktorej budú pracovať zamestnanci tretej strany.

Či už bude zvolený postup akýkoľvek, je nevyhnutné, aby mu všetci zamestnanci dôverovali. Systém, podľa ktorého počuje sťažnosti ostatné na palube lode, môže byť účinný na lodiach s veľkým počtom členov posádky, najmä ak je počet vyšších dôstojníkov na palube dostatočný na to, aby medzi nimi vznikol vnútro-skupinový tlak. Ten za normálnych okolností zabezpečí, že neprijateľné správanie nebude trpené.

Ak je však zavedený postup riešenia na palube, je dôležité, aby bolo vedenie na pevnine upovedomené o všetkých prípadoch. Odporúča sa, aby tam, kde je posádka lode menšie, mali jej členovia k dispozícii kontaktnú osobu na pevnine, pričom hlásenie všetkých prípadov.

### **Ako reagovať na sťažnosť na šikanovanie a/alebo prenasledovanie**

Je dôležité sťažnosti rýchlo a objektívne prešetriť. Zamestnanci obvykle nerobí závažné obvinenia, bez toho, aby sa necítili vážne poškodení. U všetkých vyšetrení je potrebné zabezpečiť objektívnosť a nezávislosť.

Zamestnávateľia, ktorí vyšetrujú prípady šikanovania a prenasledovania, by mali zvážiť všetky okolnosti skôr, než dôjdu k záveru, a najmä vziať do úvahy vnímanie sťažovateľa, pretože šikanovanie a prenasledovanie je často rôznymi ľuďmi vnímané rôzne.

### **Neformálny postup**

V niektorých prípadoch môže existovať možnosť veci napraviť neformálne, napr. mediáciou. Niekedy si ľudia neuvedomujú, že je ich správanie nevítané a že pôsobí utrpenia. Neformálna diskusia môže viesť k väčšiemu porozumeniu ak dohode, že toto správanie prestane.

### Formálny postup

Ak záležitosť nie je vyriešená v neformálnej fáze, alebo ak má sťažovateľ pocit, že je šikanovanie či prenasledovanie tak závažné, môže byť nutné uplatnenie postupu sťažovania. Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, že je vec potrebné riešiť formálne, a potom, rovnako ako u akéhokoľvek disciplinárneho prehrešku, je dôležité dodržať spravodlivý postup. V prípade sťažnosti na šikanovanie alebo prenasledovanie musí existovať spravodlivosť tak voči sťažovateľovi, tak voči obvinenej osobe. Pre podrobné pokyny ohľadom spôsobu zaobchádzania s formálnymi sťažnosťami na šikanovanie a prenasledovanie bude potrebné zaviesť postupy spoločne s odbormi zastupujúcimi námorníkov, a to v súlade požiadavkami Smernice 5.1.5 Dohovoru o práci na mori z roku 2006.

### Školenie, komunikácia a uvedomenie

Písomná politika potlačenia prenasledovania a šikanovania na pracovisku iba vtedy, keď bude podpora jednoznačnými aktivitami k jej realizácii. Pravidelná komunikácia, školenia a semináre cielené na uvedomenie sú dôležité preto, aby sa zabezpečilo, že všetci zamestnanci budú:

- rozumieť záväzku spoločnosti predchádzať prenasledovaniu a šikanovaniu
- chápať svoju zodpovednosť a úlohu v tomto procese
- vedieť, ako vyhľadať radu a vedenie
- vedieť, ako podať sťažnosť, a dôverovať, že bude účinne vypočutá.

Spoločnosť by mala zabezpečiť, že jej záväzok k odstráneniu prenasledovania a šikanovania bude komunikovaný účinne, napr. formou:

- školenie a programov uvedomovanie pre všetkých zamestnancov na všetkých úrovniach
- informatívnych schôdzok so zamestnancami a zástupcami odborov
- plagátov
- informácií na zamestnaneckých nástenkách
- oddielu v príručke pre zamestnancov
- pokynov pre vedenie
- pokynov pre zamestnancov
- poradcov, ktorí môžu zamestnancov politikou a postupmi vykonať
- článkov v časopisoch pre zamestnancov
- vsuvkách v rámci informatívnych schôdzok
- uvedenia do problematiky.

Všetky zásady a postupy by mali byť kontrolované, aby bola zaistená ich stála účinnosť.

## Dôvernosť

Spoločnosť musí všetkých námorníkov uistiť, že nebudú znevýhodňovaní, nestanú sa obeťou a nebudú diskriminovaní preto, že podali sťažnosť na prenasledovanie či šikanovania. Spoločnosť by mala prešetriť každú sťažnosť a žiadny námorník, ktorý sa sťažuje, by nemal pociťovať následky svojho činu. Spoločnosť by tiež mala chrániť v priebehu akéhokoľvek vyšetrovania a po ňom zamestnanecký stav akéhokoľvek sťažovateľa. Iba tam, kde sa sťažnosť ukáže byť zákerná alebo zo zlomyseľnosti, môže byť na mieste uplatnenie disciplinárnych postupov voči sťažovateľovi.

Jednou z najbežnejších foriem prenasledovania je sexuálna prenasledovanie. Je v záujme spoločnosti, aby bola na prerokovanie sťažnosti stanovená vhodná osoba, ktorá bude zodpovedať potrebám obeť. Tam, kde je to možné, by mala byť sťažnosť na sexuálne prenasledovanie prešetrená jedincom rovnakého pohlavia ako je osoba, ktorá sťažnosť podáva.

## Prerokovanie

Postupy by mali zabezpečiť, že rokovania, vrátane akýchkoľvek disciplinárnych prerokovanie, ktoré sa v dôsledku týchto rokovaní konajú, budú dôverné. Spoločnosti by mali zúčastneným stranám podať informácie o ich práve na sprievod priateľom alebo zástupcom odborov či osobou z lode, ktorá môže námorníkom poskytnúť nestrannú radu vo veci ich sťažnosti a inak im asistovať pri orientácii v postupe podávania sťažností.

Ako je tomu u všetkých rokovaní pri disciplinárnych a zamestnaneckých sťažnostiach, mali by byť aplikované princípy prirodzeného práva. Vyslúchaný by mal mať právo vyjadriť sa k akejkoľvek sťažnosti a podať jeho či jej verzii udalostí. Sťažovateľ a vypočúvaný, by mal mať možnosť si povolať svedka. Firma by tiež mala uchovávať písomný záznam o vykonaných rozhodnutiach.

## Riešenie prípadu / činnosti

Spoločnosť by sa mala pri nápravných opatreniach zamerať skôr na páchatel'a prenasledovanie, než boli na obeť. Nebolo by na mieste zareagovať len tak, že bude obeť presunutá na inú prácu alebo pracovisko, a tým bude prípad prenasledovania či šikanovania vyriešený.

# Kroky na odstraňovanie prenasledovania a šikanovania

Rad firemných disciplinárnych poriadkov stanovuje, že určité činy, ktoré by mohli znamenať prenasledovanie a / alebo šikanovanie, predstavujú priestupky, na základe ktorých možno voči porušovateľovi viesť disciplinárne konanie. Ich príklady sú:

- **útok**
- **zастраšovanie**
- **nátlak**
- **zasahovanie do práce iných zamestnancov**
- **správanie sexuálnej povahy**
- **nežiaduce, neprimerané a agresívne správanie spočívajúce vo vplyve pohlavia na dôstojnosť žien a mužov v práci.**

V judikatúre bolo zavedené, že v prípadoch prenasledovania založeného na pohlaví nie je nevyhnutné zvažovať, či by prenasledovanie utrpenej obeť bolo alebo nebolo spôsobené osobou opačného pohlavia, než je obeť. Je tomu tak preto, že sexuálne prenasledovanie je správanie založené na pohlaví obeť, a ak obeť utrpela ujmu, potom došlo k sexuálnemu prenasledovaniu.

Avšak rad činov a opomenutia, ktoré zakladajú prenasledovanie a šikanovanie, normálne nepatrí do žiadnej z kategórií priestupkov v rámci firemných disciplinárnych postupov. V niektorých prípadoch si páchatelia ani nemusia byť vedomí účinkov svojich činov, ktoré sú skôr dôsledkom zlého či zastaralého spôsobu vedenia ako zlým úmyslom. To však neslúži ako ospravedlnenie, a môže sa tak napriek tomu jednať o šikanovanie či prenasledovanie.

Spoločnosť by mala mať politiku, ktorá bude podporovať právo všetkých ľudí na dôstojné zaobchádzanie a rešpekt v práci. Táto politika by mala aktívne podporovať pracovné prostredie, v ktorom nebudú šikanovanie a prenasledovanie tolerované. Musí jasne definovať normy správania, ktoré sa od zamestnancov a vedúcich očakávajú. Zamestnanci by mali vedieť, na koho sa môžu obrátiť, ak majú problém týkajúci sa práce, a vedúci by mali byť vyškolení vo všetkých aspektoch firemných politík v tejto citlivej oblasti. Preto, aby bola politika účinná, musí byť komunikovaná a implementovaná tak, aby si všetci zamestnanci boli vedomí svojich povinností voči zamestnancom podľa firemných pravidiel správania.

Spoločnosť by mala zabezpečiť, že vedúci budú mať zručnosti potrebné na to, aby mohli viesť príkladom. Vedúci by mali byť sebavedomie tak, aby sa správali spôsobom, ktorý politiku podporuje a podporuje pozitívne správanie.

Zamestnanecké príručky sú dobrým spôsobom komunikácie so zamestnancami; môžu zahŕňať špecifické zmienky o firemnom pohľade na šikanovanie a prenasledovanie, o podpore, ktorá je zamestnancom k dispozícii, a o dôsledkoch pre akéhokoľvek zamestnanca, ktorý bude považovaný za porušovateľa firemnej politiky.

### Vzdelávacie programy

Spoločnosť by mala svojmu námornému personálu umožniť účasť na vzdelávacích programoch, v rámci ktorých budú objasnené nežiaduce účinky prenasledovania a šikanovania a bude definovaná firemná politika. Tieto programy by tiež mali definovať spôsob fungovania firemných postupov pre hlásenie prípadov. Navyše by spoločnosť mala zvážiť poskytnutie literatúry, plagátov a videí, ktorými podčiarkne a zdôrazní firemnej politiky. Tieto výučbové programy by mali byť dostupné všetkým novým aj existujúcim zamestnancom.

Združenie vlastníkov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA) a Federácia odborov pracovníkov v doprave (ETF) si objednali učebný nástroj po internete s názvom [„Povedzte nie šikanovaniu, povedzte nie prenasledovaniu/Dajte prenasledovaniu a šikanovaniu červenú kartu“], ktorý bude využívaný námorným a pobrežným vedením. Podrobnosti o prístupe k tomuto materiálu sú uvedené na vnútornej strane dosiek.

Ďalšie opatrenia, ktoré by spoločnosti mohli využívať podľa daných okolností zahŕňajú:

- vymenovanie vhodnej a príslušne vyškolených osôb na palube každej z lodí alebo v kanceláriách na pevnine poradcov proti prenasledovaniu a šikanovaniu či úradníkom pre etiku;
- založenie námorných a / alebo pobrežných výborov vedenia;
- vymenovania konkrétneho zamestnanca za úradníka pre vyšetrowanie prenasledovania;
- zabezpečenie toho, aby všetky lode prijali vyhlásenie v tom zmysle, že prenasledovanie a šikanovanie nebudú na palube tolerované;
- založenie revízneho výboru, do ktorého bude zapojených vedenie spoločnosti a zástupcami námorníkov / odbory s cieľom sledovania účinnosti tejto politiky.

## Prípadové štúdie

### Medzinárodná spoločnosť s výletnými loďami

Táto spoločnosť po mnohé roky disponovala Pravidlami správania, ktoré podrobne opisovala rad neprijateľných spôsobov správania čo sa týka vzájomnej komunikácie s ostatnými kolegami a so zákazníkmi. Akýkoľvek aspekt vyhrážanie, zastrašovanie, šikanovanie, nátlakového či obťažujúceho správania nebol tolerovaný a bolo s ním zaobchádzané ako s porušením týchto pravidiel. Podobne akákoľvek záležitosť, ktorá by mohla byť diskriminačná alebo urážlivá povahy alebo by mohla vyústiť v represiu voči inej osobe, bola považovaná za neprijateľnú. Všetky porušenia bola vyšetrená a riadne vyhodnotená. Boli prijaté potrebné disciplinárne opatrenia, ktoré mohli viesť až k prepusteniu. Všetkým zamestnancom bol umožnený prístup k dokumentu s týmito pravidlami, ktorý bol zároveň interne prístupný na firemnom intranete. V nedávnej dobe bol zavedený Nový rozvojový rámec vedenia a v súčasnosti beží obnovujúci školenie preto, aby bolo zaistené, že vedúci na mori budú mať najnovšie poznatky a budú mať zažitú firemnú hodnotu.

Spoločnosť tiež prevádzkuje „ horúcu linku pre zabezpečenie dodržiavania „, na ktorú môžu zamestnanci anonymne hlásiť pochybenia. Táto horúca linka je široko propagovaná a akékoľvek prípady šikanovania alebo prenasledovania na pracovisku je možné jej prostredníctvom ohlásiť, a potom s nimi možno naložiť podľa pravidiel chovania tam, kde je to nevyhnutné.



### Medzinárodná spoločnosť prepravujúci palivo

Tento prepravca vytvoril Pravidlá správania, ktoré stanovuje základné pravidlá, ktoré by mali dodržiavať všetci zamestnanci. Neschopnosť tieto pravidlá dodržiavať je priestupkom, ktorý môže viesť k disciplinárnemu postihu a dokonca i k prepusteniu. Pravidlá obsahujú osobné posolstvo výkonného riaditeľa skupiny, ktorá podčiarkuje jeho stanovisko k tejto politike. Posolstvo objasňuje spôsob, akým by mali kľúčové hodnoty spoločnosti viesť správanie a napomáhať zamestnancom v ich procese rozhodovania. Poskytuje vedenie vo vytváraní úctivého pracovisko prostého prenasledovanie, ktorého súčasťou je úplný súpis základných pravidiel, ktoré by zamestnanci mali brať do úvahy a ktoré im pomôžu identifikovať, či určité aspekty ich správania nepredstavujú prenasledovanie. Zamestnanci majú k firemným politikám prístup prostredníctvom užitočných odkazov na webových stránkach personálneho oddelenia a tiež je tu poskytnutý dôverný kontakt pre ktoréhokoľvek zo zamestnancov, ktorí sú podrobení prenasledovanie alebo boli svedkami akejkoľvek formy zneužívania či šikanovania na pracovisku. Spoločnosť uplatňuje nulovú politiku tolerancie odplaty, pretože táto politika zodpovedá jej názoru, že podanie informácií je správnu vecou. Akékoľvek činy odplaty sú považované za priestupky, ktoré môžu viesť k disciplinárnemu postihu vtedy, ak sú preukázané.

Spoločnosť navyše uznáva, že vedúci a nadriadení majú ďalšie povinnosti a usporadúva semináre a workshopy, ktoré podporujú vodcovské zručnosti, ktoré im pomôžu pravidlá uplatniť v organizácii konzistentným spôsobom na všetkých úrovniach.

### Trajektová spoločnosť

Táto organizácia stanovila kľúčové hodnoty, ktoré podčiarkujú spôsoby správania, ktoré sa od jej zamestnancov očakávajú. Politiky a postupy spoločnosti zaisťujú, že spoločnosť rýchlo a objektívne vyšetrí podanej sťažnosti na prenasledovanie či šikanovanie. Politika stanovuje jasné postupy podávania sťažností a disciplinárne postupy, ktoré pomáhajú strážiť dôvernosť a chrániť sťažovateľa pred represiou. Ktorýkoľvek zo zamestnancov má nárok na zastupovanie či podporu kolegov v akejkoľvek fáze postupov preto, aby bolo zabezpečené, že postup bude tak spravodlivý, tak nestranný. Rovnako sa tak zdôrazňuje fakt, že včasné riešenie akejkoľvek sťažnosti je lepšie pre spoločnosť aj zamestnancov. Ako súčasť tohto procesu spoločnosť podporuje používanie mediácie ako prostriedku riešenia akýchkoľvek sporov na pracovisku v ranej fáze.

Na podporu svojich kľúčových hodnôt spoločnosť organizuje pravidelné semináre a školenia na pevnine pre všetkých zamestnancov, na ktorých je šírená firemná politika rovnakých príležitostí a ktorá pri dodržiavaní môžu predchádzať prenasledovanie a šikanovaniu na pracovisku.

# Návrh textu letáku pre námorníkov

## Práva a povinnosti námorníkov

Žiadny pracovník by nemal byť prenasledovaný alebo šikanovaný na pracovisku. Všetci pracujúci zodpovedajú za zabezpečovanie pracovísk prostých prenasledovania a šikanovania. Vaša spoločnosť berie tieto problémy nesmierne vážne.

## Prenasledujete alebo šikanujete ostatných pracovníkov?

Medzi prenasledovanie patrí akékoľvek konanie, ktoré vytvára u osoby, ktorej sa dotýka, pocity nepríjemnosti, poníženie, hanby, strachu alebo nepohodlie.

Šikanovanie zahŕňa akékoľvek negatívne či nepriateľské správanie, ktoré príjemca zastrašuje alebo vyvoláva jeho obavy.

Účinku, ktorý majú vaše činy na iných pracovníkov, si nemusíte byť vedomí. Napríklad:

- Považujete váš spôsob robenie určitej práce vždy za správny?
- Zvyšujete hlas na iných pracovníkov?
- Máte voči iným pracovníkom sarkastické či povýšenecké poznámky?
- Kritizujete jednotlivca pred ostatnými?
- Kritizujete za menšie chyby a nechválíte za dobrú prácu?
- Bojíte sa ostatných pracovníkov či šírite ohováranie alebo zlomyseľné klebety?

Ak máte obavy, že by vaše správanie v určitom ohľade mohlo byť považované za prenasledovanie či šikanovanie, firma vám pomôže sa týchto aspektov zbaviť. Mali by ste sa však obrátiť na svojho líniového vedúceho a vyhládať pomoc - nečakajte, až sa sťažnosť proti vám obráti.

## Boli ste prenasledovaní či šikanovaní v práci?

Vaša firma bude so všetkými sťažnosťami na prenasledovanie a šikanovanie nakladať vážne a s dôverou.

Váš líniová vedúci na palube a personálne vedúci na pevnine boli vyškolení v nakladaní so sťažnosťami na prenasledovanie a šikanovanie. Môžete sa obrátiť na jedného z nich, alebo na oba a nahlásiť akékoľvek incidenty, ktoré sa vám prihodili.

Ak je vám podanie sťažnosti nepríjemné, môžete požiadať priateľa alebo kolegu, aby to urobil za vás.

Spoločnosť vás nebude za podanie sťažnosti prenasledovať za predpokladu, že táto sťažnosť nie je zlomyseľná alebo motivovaná pomstou.

Majte na pamäti, že sa berie na vedomie spôsob vnímania činov obetí. Ak máte pocit, že ste boli podrobení prenasledovaniu či šikanovaniu, spoločnosť bude konať.

Názov spoločnosti:

Kontaktná osoba na palube:

Kontaktná osoba na pevnine:

## Internetové odkazy na školiace materiály na webových stránkach partnerov 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/)





**ECSA — 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)