



# WYTYCZNE DOTYCZĄCE ELIMINOWANIA NĘKANIA I PRZEŚLADOWANIA WŚRÓD PRACOWNIKÓW NA POKŁADZIE STATKU



International  
Chamber of Shipping  
Shaping the Future of Shipping



International Transport  
Workers' Federation

# WYTYCZNE DOTYCZĄCE ELIMINOWANIA NĘKANIA I PRZEŚLADOWANIA WŚRÓD PRACOWNIKÓW NA POKŁADZIE STATKU

## SPIS TREŚCI

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Słowo wstępne</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Wprowadzenie</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Cel wytycznych</b>  | <b>6</b>  |
| <b>Czym jest prześladowanie?</b>                                       | <b>7</b>  |
| <b>Czym jest nękanie?</b>  | <b>8</b>  |
| <b>Polityka firmy dotycząca prześladowania i nękania</b>               | <b>9</b>  |
| – Zobowiązanie ze strony organizacji marynarzy                         | 9         |
| <b>Rozpoznawanie i zgłaszanie przypadków prześladowania i nękania</b>  | <b>10</b> |
| – Zgłaszanie   | 10        |
| – Procedura rozpatrywania skarg armatora                               | 10        |
| – Procedura składania skarg w przypadku nękania i prześladowania       | 10        |
| – Reagowanie na skargę dotyczącą prześladowania i/lub nękania          | 11        |
| – Proces nieformalny   | 11        |
| – Proces formalny  | 11        |
| – Poufność   | 11        |
| – Przesłuchania  | 11        |
| – Rozstrzygnięcie sprawy/działania                                     | 11        |
| <b>Środki mające na celu wyeliminowanie prześladowania lub nękania</b> | <b>12</b> |
| <b>Komunikacja i świadomość</b>  | <b>13</b> |
| – Działania podnoszące świadomość                                      | 13        |
| <b>Załączniki</b>  |           |
| 1. Przykładowa polityka firmy dotycząca prześladowania i nękania       | 14        |
| 2. Sugerowany tekst ulotki dla marynarzy                               | 14        |
| <b>Podziękowania</b>   | <b>15</b> |
| <b>Dodatkowe zasoby</b>  | <b>15</b> |

This document is a translation from original English text of [ICS and ITF International Guidance on Eliminating Shipboard Harassment](#), which is leading. This translation may give unintended meanings to the text. If any questions arise concerning the accuracy of the information presented by the translated version, please refer to the English version. Any discrepancies or variances shaped in the translation of the original text are not binding.

This translation is part of ECSA and ETF project: Contributing to an Attractive, Smart and Sustainable Working Environment in the Shipping Sector – ‘WESS’ – co-funded by the European Union.

Niniejszy dokument jest tłumaczeniem [Międzynarodowych wytycznych dotyczących eliminowania nękania i prześladowania wśród pracowników na pokładzie statku ICS i ITF](#) oryginalnie sporządzonych w języku angielskim. Wersja w języku angielskim jest wiążąca. To tłumaczenie może wprowadzać niezamierzone znaczenie do tekstu. W razie jakichkolwiek wątpliwości odnośnie do dokładności przedstawionych informacji w przetłumaczonej wersji tekstu, prosimy o odniesienie się do jego wersji angielskiej. Wszelkie rozbieżności i niezgodności występujące w tłumaczeniu oryginalnego tekstu nie są wiążące.

Niniejsze tłumaczenie jest częścią projektu Stowarzyszenia Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Europejskiej Federacji Pracowników Transportu (ETF): Contributing to an Attractive, Smart and Sustainable Working Environment in the Shipping Sector (Przyczynianie się do atrakcyjnego, inteligentnego i zrównoważonego środowiska pracy w sektorze żeglugli) – „WESS” – współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej.

# SŁOWO WSTĘPNE

## GUY RYDER

DYREKTOR GENERALNY  
INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION  
(MIĘDZYNARODOWEJ ORGANIZACJI PRACY)

Na mocy Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. każde państwo członkowskie ma obowiązek zadbać, aby jego przepisy i regulacje respektowały podstawowe prawo do eliminacji dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

Prześladowanie i nękanie na pokładzie statku może mieć poważne konsekwencje dla zdrowia fizycznego i emocjonalnego marynarzy, prowadzić do spadku motywacji i wzrostu zachorowań oraz może zagrażać spójnej i efektywnej pracy zespołowej. Może mieć również negatywne skutki dla firm, powodując pogorszenie warunków pracy oraz potencjalne konsekwencje organizacyjne, ekonomiczne i prawne.

W ostatnich latach świadomość tego problemu w przypadku pracy na morzu wzrosła i obecnie jest on przedmiotem zainteresowania wszystkich państw członkowskich MOP.

Ponieważ niejednokrotnie statek stanowi dom marynarza przez wiele miesięcy, prześladowanie i nękanie może stanowić problem, biorąc pod uwagę środowisko życia i pracy na statku, izolację, wielkość i bliskość kabin oraz konieczność pozostawania w miejscu pracy podczas okresów odpoczynku.

Niniejsze wytyczne zostały przygotowane przez organizacje armatorów i marynarzy współpracujące w celu wyeliminowania prześladowania i nękania oraz poprawy środowiska pracy na pokładach statków na całym świecie.

Dlatego cieszę się, że wytyczne te są coraz powszechniej stosowane.



# WPROWADZENIE

Wszyscy marynarze mają prawo do pracy bez narażania się na prześladowanie i nękanie. Niestety marynarze bywają ofiarami prześladowania i nękania na pokładzie statku. Obowiązki:

- Firmy żeglugowe muszą zadbać o wprowadzenie polityki eliminującej wszelkie formy prześladowania i nękania marynarzy na pokładach ich statków; oraz
- Organizacje marynarzy i marynarze muszą zadbać o to, by nie dochodziło do przypadków prześladowania i nękania.

Firmy żeglugowe i organizacje marynarzy są zobowiązane do opracowania materiałów w celu zwrócenia uwagi na problemy i podkreślenia potencjalnych działań w celu ich rozwiązania.

International Chamber of Shipping (Międzynarodowa Izba Żeglugi, ICS) i International Transport Workers' Federation (Międzynarodowa Federacja Pracowników Transportu, ITF) uważają prześladowanie i nękanie za niedopuszczalne i wspólnie opracowały następujące wytyczne dla firm żeglugowych, marynarzy i organizacji marynarzy oraz innych stron, w tym organizatorów szkoleń, dotyczące możliwych działań podejmowanych w celu wyeliminowania prześladowania i nękania. Jeżeli jakkolwiek marynarz zgłosi skargę dotyczącą prześladowania i/lub nękania, skarga ta musi być potraktowana poważnie i zbadana.

Prześladowanie i nękanie to przykłady zachowań niepożądanych powodujących szkodliwe skutki, które mogą obejmować:

- stres;
- brak motywacji;
- obniżoną wydajność pracy;
- nieobecność w pracy; oraz
- poczucie rezygnacji.

Prześladowanie obejmuje wszelkie nieodpowiednie i niepożądane zachowania, które, świadomie lub nie, wywołują u odbiorcy poczucie niepokoju, upokorzenia, zakłopotania lub dyskomfortu.

Nękanie jest szczególną formą prześladowania, która obejmuje wrogie lub mściwe zachowanie mogące wywoływać u odbiorcy poczucie zagrożenia lub zastraszenia.

W pewnych przypadkach osoby dopuszczają się aktów prześladowania i nękania celowo. Jednakże pewne działania można zaklasyfikować jako prześladowanie i/lub nękanie nieświadome, niewynikające ze złej intencji. Dlatego też przyjęcie i zachęcanie do stosowania stylów zarządzania, które nie obejmują agresywnych i zastraszających zachowań, również w znacznym stopniu przyczyniłoby się do wyeliminowania prześladowania i nękania w miejscu pracy.

Z perspektywy firm istnieją również ważne prawne i ekonomiczne powody do eliminowania prześladowania i nękania:

- dobrą praktyką zatrudnienia jest wspieranie środowiska pracy, w którym marynarze mogą pracować bez prześladowania i nękania;
- marynarze, którzy cierpią z powodu prześladowania i nękania mogą czuć się zdemotywowani i z bardzo dużym prawdopodobieństwem będą cierpieć z powodu stresu prowadzącego do nieobecności w pracy;
- jest również bardziej prawdopodobne, że będą chcieli odejść z pracy, co spowoduje dodatkowe wydatki dla firmy związane z rekrutacją; oraz
- niektórzy pracownicy, którzy doświadczyli prześladowania, wnieśli skuteczne powództwa o dyskryminację.



## CEL WYTYCZNYCH

### DLA FIRM ŻEGLUGOWYCH

Niniejsze wytyczne mają pomóc firmom w:

- opracowaniu polityki i planów w celu wyeliminowania prześladowania i nękania na statkach; oraz
- zaangażowaniu swoich marynarzy i/lub organizacji marynarzy w ten proces.

W stosownych przypadkach i przy uwzględnieniu krajowych systemów prawnych polityka firmy dotycząca prześladowania i nękania powinna być włączona do układów zbiorowych pracy.

### DLA MARYNARZY

Niniejsze wytyczne mają pomóc marynarzom w:

- rozpoznawaniu przykładów prześladowania i/lub nękania;
- rozpoznawaniu przypadków poprzez stosowanie skutecznych procedur skarg i zażaleń;
- zaangażowaniu się w sytuacje, w których widzą, że inni marynarze są prześladowani i nękani i w miejscu pracy, aby w razie potrzeby udzielić im wsparcia;
- unikaniu prześladowania i nękania innych;
- zgłaszaniu zaobserwowanych lub doświadczanych przypadków prześladowania i nękania;
- stosowaniu i przestrzeganiu polityki firmy;
- stosowaniu procedur firmowych dotyczących prześladowania i nękania;
- poszukiwaniu – w razie potrzeby – pomocy i wsparcia u organizacji marynarzy i innych organów opieki społecznej; oraz
- docenianiu korzyści płynących z miejsca pracy wolnego od prześladowania i nękania.

## CZYM JEST PRZEŚLADOWANIE?

Prześladowanie jest formą dyskryminacji, której celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub obraźliwej atmosfery.

### PRZYKŁADY PRZEŚLADOWANIA

Przykładami prześladowania mogą być następujące działania:

- pokazywanie lub rozpowszechnianie obraźliwych lub sugestywnych materiałów;
- insynuacje, kpiny, lubieżne lub seksistowskie/rasistowskie/homofobiczne żarty lub uwagi;
- używanie obraźliwego języka do opisywania lub wyśmiewania się z kogoś niepełnosprawnego;
- komentarze na temat wyglądu fizycznego lub charakteru danej osoby, które powodują zakłopotanie lub niepokój;
- nachalna uwaga wyrażająca się poprzez szpiegowanie, prześladowanie, nękanie, nadmiernie spoufalające zachowanie lub niepożądana uwaga słowna lub fizyczna;
- wykonywanie lub wysyłanie niechcianych, seksualnie sugestywnych, wrogich lub ingerujących w życie osobiste telefonów, wiadomości tekstowych, e-maili, komentarzy na portalach społecznościowych, faksów lub listów;
- nieuzasadnione, natrętne lub uporczywe wypytywanie o wiek, stan cywilny, życie osobiste, zainteresowania seksualne lub orientację seksualną danej osoby lub podobne pytania dotyczące pochodzenia rasowego lub etnicznego, w tym kultury lub religii danej osoby;
- niepożądane propozycje seksualne lub powtarzające się prośby o randki lub groźby;
- sugestie, że usługi seksualne mogą przyczynić się do rozwoju kariery danej osoby lub że brak zgody na nie może mieć negatywny wpływ na karierę;
- napastliwość, niegrzeczne gesty, dotykanie, chwytywanie, poklepywanie lub inny niepotrzebny kontakt cielesny, taki jak ocieranie się; oraz
- rozpowszechnianie złośliwych plotek lub obrażanie kogoś (szczególnie w odniesieniu do wieku, rasy, małżeństwa, związków partnerskich, ciąży i macierzyństwa, płci, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, religii lub przekonań oraz zmiany płci).



## CZYM JEST NĘKANIE?

Nękanie jest formą prześladowania, która obejmuje wrogie lub mściwe zachowanie mogące wywoływać u odbiorcy poczucie zagrożenia lub zastraszenia. Prowadzi ono do stworzenia środowiska pracy, w którym grupa osób lub pojedyncza osoba może czuć się zagrożona lub zastraszona z powodu negatywnego lub wrogiego zachowania innej grupy osób lub pojedynczej osoby.

Nękanie może wiązać się z nadużywaniem władzy lub pozycji, często ma uporczywy i nieprzewidywalny charakter. Może być mściwy, okrutny lub złośliwy. Może jednak wystąpić również wtedy, gdy dana osoba nie jest świadoma wpływu swojego zachowania na inne osoby lub nie ma zamiaru nękania innych osób.

## PRZYKŁADY NĘKANIA

Przykładami nękania mogą być następujące zachowania:

- werbalne lub fizyczne groźby lub zniewagi, takie jak krzyczenie lub przeklinanie na kolegów, publicznie lub prywatnie, w tym obraźliwe lub stereotypowe stwierdzenia lub uwagi;
  - obelgi osobiste;
  - pomniejszanie lub ośmieszanie osoby lub jej zdolności, zarówno na osobności, jak i w obecności innych;
  - nagłe napady szału lub okazywanie agresji wobec osoby lub grupy – często z błahych powodów;
  - poddawanie kogoś niepotrzebnemu, nadmiernemu lub uciążliwemu nadzorowi, kontrolowanie wszelkich aspektów życia, monitorowanie wszystkiego, co dana osoba robi lub nadmierne krytykowanie drobnych rzeczy;
  - uporczywa lub nieuzasadniona krytyka;
  - stawianie nieuzasadnionych wymagań wobec pracowników lub współpracowników;
  - wyznaczanie najgorszych lub poniżających zadań, które są nieodpowiednie dla danego stanowiska lub odbieranie danej osobie zakresu odpowiedzialności bez uzasadnionej przyczyny;
  - ignorowanie lub wykluczanie danej osoby z wydarzeń towarzyskich, spotkań zespołu, dyskusji i wspólnych decyzji lub planowania;
  - Kierowanie gróźb lub wygłaszanie niewłaściwych komentarzy na temat perspektyw kariery, pewności stałego zatrudnienia lub raportów z oceny wyników; oraz
  - rozpowszechnianie złośliwych plotek lub obrażanie kogoś (szczególnie w odniesieniu do wieku, rasy, małżeństwa, związków partnerskich, ciąży i macierzyństwa, płci, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, religii lub przekonań oraz zmiany płci).
- Unikanie ludzi w pracy i odrzucanie ich wysiłków w celu zintegrowania się z innymi, jeśli uważa się, że „nie pasują”.
  - Wirtualne nękanie, w tym nieodpowiednie:
    - sugestywne i niechciane uwagi;
    - obraźliwe e-maile z grafikami lub groźbami;
    - wpisy na portalach społecznościowych; oraz
    - wiadomości tekstowe.
  - Niekiedy dochodzi do sytuacji, w których wymyślane są wymówki, aby określić lub odnieść się do zachowania lub sytuacji między osobami w pracy, które mogą obejmować „ukryte” nękanie:
    - silny lub zdecydowany styl zarządzania;
    - relacje w pracy określane jako „zderzenie osobowości”;
    - ktoś określany jako „przewrażliwiony” lub „niemający poczucia humoru”;
    - opisywanie kogoś jako „mającego niewłaściwe nastawienie”;
    - kierownik, który „ma niską tolerancję dla błędów, które nie mają kluczowego znaczenia dla bezpieczeństwa i są popełniane nieumyślnie”; oraz
    - wyśmiewanie się z kogoś, kto popełnił drobny błąd w pracy.

## Polityka firmy dotycząca prześladowania i nękania

Firmy powinny jasno sformułować politykę dotyczącą eliminacji prześladowania i nękania. Przykład takiej polityki można znaleźć w Załączniku 1.

Deklaracja polityki powinna:

- zawierać przesłanie od dyrektora naczelnego lub jego odpowiednika w firmie;
- określać zobowiązanie firmy do eliminowania prześladowania i nękania ze statków oraz cel środowiska pracy, w którym szanuje się godność i dobre samopoczucie wszystkich marynarzy;
- wskazać dyrektora lub odpowiedniego członka wyższej kadry kierowniczej w firmie jako osobę ponoszącą ogólną odpowiedzialność za politykę;
- uwzględniać przykłady zachowań, które mogą być zakwalifikowane jako prześladowanie i nękanie (patrz strona 7 i 8); oraz
- zawierać informacje kontaktowe umożliwiające marynarzom zgłaszanie incydentów.

Firma może omówić politykę z przedstawicielami pracowników i/lub organizacjami marynarzy, aby uzyskać ich wsparcie i zaangażowanie.

Po uzgodnieniu firma powinna zadbać o to, aby wszyscy marynarze i odpowiedni personel lądowy zapoznali się z polityką i zrozumieli ją. Powinny im zostać przedstawione kopie dokumentów zawierających politykę, a podobny dokument powinien zostać wywieszony w widocznym miejscu na tablicach ogłoszeń na statkach i w biurach na lądzie.

## ZOBOWIĄZANIE ZE STRONY ORGANIZACJI MARYNARZY

Organizacje marynarzy powinny mieć jasno sformułowaną politykę eliminowania prześladowania i nękania. Powinny:

- przypominać marynarzom, że statek jest często domem ich kolegów z załogi przez długi czas i dlatego bardzo ważne jest, aby wszyscy szanowali się nawzajem i uznawali różne style kulturowe i zachowania, oraz aby przyjmowali różnorodność na pokładzie. Może to oznaczać konieczność zmiany zachowania w celu uniknięcia niezamierzonego zdenerwowania innego marynarza;
- przypominać marynarzom o ich obowiązkach wobec innych członków załogi w sytuacjach, w których obserwują prześladowanie i nękanie; oraz

Organizacje marynarzy powinny także wspierać i promować przestrzeganie polityki firmy i procedur w niej zawartych, przyczyniając się w ten sposób do eliminacji prześladowania i nękania na statkach.

Polityka ta powinna zawierać oświadczenie dotyczące wirtualnego nękania. Przykładem odpowiedniego stwierdzenia może być:

„Wirtualne nękanie to wykorzystanie nowoczesnych technologii komunikacyjnych do prześladowania, zawstydzania, upokarzania, grożenia lub zastraszania osoby w celu uzyskania nad nią władzy i kontroli. Wykorzystywanie firmowego sprzętu komunikacyjnego do takich celów będzie traktowane jako poważne naruszenie firmowego kodeksu postępowania i będzie skutkowało podjęciem działań dyscyplinarnych wobec sprawców”.

Firma może również rozważyć przeprowadzenie warsztatów i/lub seminariów w celu zapewnienia sprawnego wdrożenia i zrozumienia polityki.

Oświadczenie firmy skierowane do wszystkich pracowników dotyczące polityki firmy, oczekiwanych standardów zachowania i zapewnianego wsparcia może pomóc w uświadomieniu wszystkich osób, jakie są ich obowiązki wobec innych.

- określać sposoby zachęcania osób będących świadkami prześladowania i nękania do zgłaszania takich przypadków na pokładzie albo dyrektorowi na lądzie lub odpowiedniemu członkowi wyższej kadry kierowniczej na lądzie ponoszącemu ogólną odpowiedzialność za politykę.

Organizacje marynarzy powinny również opracować materiały informacyjne dotyczące postępowania w przypadku wirtualnego nękania.

# ROZPOZNAWANIE I ZGŁASZANIE PRZYPADKÓW PRZEŚLADOWANIA I NĘKANIA

## ZGŁASZANIE

W celu zwalczania prześladowania i nękania firma musi aktywnie zachęcać swoich marynarzy do niezwłocznego zgłaszania takich przypadków.

Przeciwdziałanie prześladowaniu i nękanii na statkach wymaga od marynarzy zgłaszania incydentów, w tym tych, które dotyczą innych osób.

Na pokładzie statków osoby doświadczające prześladowania i nękania mogą znosić je do końca rejsu i prosić o przeniesienie na inny statek na następny rejs, zamiast zgłaszać takie przypadki.

## PROCEDURY SKŁADANIA SKARG

Firmy powinny stosować uczciwe procedury szybkiego rozpatrywania skarg marynarzy. Skargi dotyczące prześladowania i nękania są zazwyczaj rozpatrywane z wykorzystaniem jasnych procedur skargowych i dyscyplinarnych. Procedury takie powinny:

- zapewniać poufność;
- chronić skarżącego przed wiktylizacją;
- zapewniać zarówno osobie składającej skargę, jak i domniemanemu sprawcy towarzystwo wybranego przez nich innego pracownika lub przedstawiciela marynarzy; oraz
- zapewniać stronom postępowania traktowanie z równą godnością i sprawiedliwością.

Marynarze muszą być świadomi, że skargi dotyczące prześladowania i nękania, lub informacje od personelu dotyczące takich skarg, będą rozpatrywane uczciwie, poufnie, z wyczuciem i szybko. Marynarze mogą niechętnie zgłaszać skargi, jeżeli czują, że:

- mogą być potraktowani bez współczucia; lub
- prawdopodobnie spotkają się z agresywną konfrontacją ze strony osoby, na której zachowanie składają skargę.

## PROCEDURA SKŁADANIA SKARG W PRZYPADKU NĘKANIA I PRZEŚLADOWANIA

Firmy powinny wdrożyć procedury zgłaszania i rozpatrywania skarg dotyczących prześladowania i nękania, wobec których wszyscy marynarze mają zaufanie. Będą one skuteczne tylko wtedy, gdy marynarze będą skłonni w razie potrzeby interweniować, aby wesprzeć kolegów będących ofiarą zastraszania lub nękania. Firmy mogą rozważyć wprowadzenie oddzielnej procedury od ogólnej procedury składania skarg wewnętrznych. Powinna ona być spójna z procedurami składania skarg obowiązującymi w firmie.

Firma powinna wyznaczyć osobę lub osoby, które będą działać jako pierwszy punkt kontaktowy dla każdego marynarza, który chce złożyć skargę. Osoba ta może być członkiem załogi statku, pracownikiem firmy pracującym na lądzie lub osobą wyznaczoną przez firmę do działania w jej imieniu.

Jeśli wyznaczona osoba jest pracownikiem firmy, osoba ta powinna mieć uprawnienia do przetworzenia skargi lub do ewentualnego przekazania jej na wyższy szczebel w firmie. Oprócz formalnej procedury firma powinna zapewnić ofierze prześladowania lub nękania – według jej uznania – możliwość nieformalnego zamknięcia skargi. Może ona obejmować wyjaśnienie przez ofiarę skutków działań domniemanego sprawcy w obecności innego pracownika firmy przeszkolonego w zakresie rozwiązywania skarg. Domniemany sprawca może wówczas otrzymać możliwość przeproszenia za swoje czyny i zobowiązania się do ich niepowtarzania. Ofiara nigdy nie powinna być zmuszana do stawienia czoła domniemanemu sprawcy, jeśli sobie tego nie życzy.

Firma może:

- rozważyć skorzystanie z usług niezależnej strony trzeciej z siedzibą na lądzie, do której osoby doświadczające prześladowania lub nękania mogłyby kierować swoje skargi; lub
- uświadomić marynarzom, że funkcjonują telefony zaufania udostępniane przez organizacje marynarzy.

Na statkach z dużą liczbą członków załogi i oficerów skuteczny może okazać się system, w którym skargi są wysłuchiwanie przez inne osoby na pokładzie.

Jeżeli statek ma mniej liczną załogę, wskazane może być również, aby członkowie załogi mieli do dyspozycji punkt kontaktowy na lądzie, gdzie mogą zgłaszać incydenty.

## REAGOWANIE NA SKARGĘ DOTYCZĄCĄ PRZEŚLADOWANIA I/LUB NĘKANIA

Skargi powinny być analizowane szybko i obiektywnie z uwzględnieniem faktu, że marynarze zazwyczaj wnoszą skargi dopiero, gdy czują się poważnie poszkodowani. Każde dochodzenie musi być postrzegane jako obiektywne i niezależne.

Firmy prowadzące dochodzenia w sprawie skarg dotyczących prześladowania i nękania powinny rozważyć wszystkie okoliczności i przeprowadzić obiektywne dochodzenie przed wyciągnięciem wniosków. Marynarze powinni mieć możliwość towarzystwa lub reprezentacji oraz powinni być zabezpieczeni przed wiktylizacją za składanie skarg. „Wiktylizacja” obejmuje wszelkie negatywne działania podejmowane przez jakąkolwiek osobę w odniesieniu do złożonej skargi, która nie została celowo złożona dokuczliwe lub złośliwie.

## PROCES NIEFORMALNY

Jeżeli marynarz uważa, że jest prześladowany, powinien powiedzieć osobie odpowiedzialnej, że uważa jej zachowanie za niewłaściwe i poprosić o jego zaprzestanie. Niekiedy osoby nie są świadome, że ich zachowanie jest niepożądane i powoduje niepokój. Marynarze mogą zdecydować się na poufne zgłoszenie wszelkich incydentów prześladowania osobie wyznaczonej jako pierwszy punkt kontaktu na pokładzie statku lub na lądzie. Wyznaczona osoba powinna wysłuchać skargi i zapewnić wsparcie i pomoc, jeżeli ofiara nie chce wszczynać formalnego procesu. Nieformalna dyskusja może często prowadzić do większego zrozumienia i zgody na zaprzestanie zachowania.

## PROCES FORMALNY

Jeżeli prześladowanie i nękanie trwa nadal lub jeśli ofiara nie jest w stanie lub nie chce skonfrontować się z domniemanym sprawcą, wówczas domniemany incydent powinien zostać zgłoszony wyznaczonej osobie na statku. Należy zorganizować spotkanie, na którym marynarzowi może towarzyszyć inny marynarz wybrany przez niego na pokładzie danego statku, na którym zostanie poproszony o złożenie formalnej skargi. W przypadku złożenia skargi należy przeprowadzić dochodzenie zgodnie z procedurami firmy w celu ustalenia, czy należy podjąć działania.

Jeżeli dochodzenie wykaże, że skarga jest uzasadniona, konieczne może być odseparowanie osób zaangażowanych. Jeżeli jest to wykonalne, należy dołożyć wszelkich starań, aby przenieść domniemanego sprawcę, a nie marynarza, który składa skargę, chyba że marynarz, który składa skargę, wyraził chęć przeniesienia.

Jeżeli zostanie podjęta decyzja o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, osoba, wobec której prowadzone jest dochodzenie powinna mieć możliwość reprezentacji przez odpowiednią osobę.

Firmy mogą dążyć do ustanowienia procedur w powiązaniu z właściwą organizacją (organizacjami) marynarzy.

## POUFNOŚĆ

Firmy powinny:

- przeprowadzić dochodzenie w sprawie każdej skargi w sposób odpowiedni do okoliczności i zgodnie z wewnętrzną polityką i procedurami;
- zadbać o to, aby żaden marynarz składający skargę nie poniósł konsekwencji; oraz
- uwzględnić prawo marynarza do towarzystwa lub reprezentacji podczas procedury składania skargi, jak również zabezpieczyć przed możliwością wiktylizacji marynarzy za składanie skarg.

W miarę możliwości skarga na molestowanie seksualne powinna być rozpatrywana przez osobę tej samej płci co osoba składająca skargę.

## PRZESŁUCHANIA

Procedury powinny przewidywać zachowanie poufności przesłuchań, w tym wszelkich przesłuchań dyscyplinarnych. Firmy powinny informować zaangażowane strony o ich prawie do towarzystwa odpowiedniej osoby, która może – na zasadzie poufności – udzielić marynarzom bezstronnej porady w sprawie ich skargi i w inny sposób pomóc im w zastosowaniu procedury składania skarg.

Zasady sprawiedliwego traktowania powinny być stosowane do wszystkich przesłuchań w sprawach dyscyplinarnych i składania zażaleń. Pozwany powinien mieć prawo do udzielenia odpowiedzi na każdą skargę i przedstawienia swojej wersji wydarzeń i okoliczności. Zarówno skarżący, jak i pozwany powinni mieć możliwość powołania świadków. Firma powinna również prowadzić pisemną dokumentację podjętych decyzji.

## ROZSTRZYGNIECIE SPRAWY/DZIAŁANIA

Jeżeli po wydaniu decyzji skarga zostanie podtrzymana, armator i organizacja marynarzy powinni zapewnić podjęcie odpowiednich działań w odniesieniu do sprawcy prześladowania, podejmując działania naprawcze i zapewniając niezbędne wsparcie ofierze. Niewłaściwe byłoby zareagowanie na prześladowanie lub nękanie poprzez zwykłe przeniesienie ofiary na inne stanowisko lub na inny statek.

## ŚRODKI MAJĄCE NA CELU WYELIMINOWANIE PRZEŚLADOWANIA LUB NĘKANIA

Kodeks dyscyplinarny firmy może określać czynności noszące znamiona prześladowania i/lub nękania, w przypadku których mogą być podjęte działania dyscyplinarne. Przykłady takich czynności obejmują:

- napaść fizyczną, w tym napaść na tle seksualnym;
- zastraszanie;
- przymus;
- przeszkadzanie w pracy innym marynarzom; oraz
- zachowanie związane z płcią, naruszające godność kobiet i mężczyzn w pracy, które jest niechciane, nieuzasadnione i/lub obraźliwe dla odbiorcy.

Do molestowania seksualnego może dojść bez względu na to, czy domniemany sprawca działał z takim zamiarem. Wynika to z faktu, że molestowanie seksualne wywiera określony skutek na daną osobę.

Firmy żeglugowe i organizacje marynarzy powinny:

- wspierać prawo każdego do bycia traktowanym w pracy z godnością i szacunkiem;
- aktywnie promować środowisko pracy, w którym nie toleruje się prześladowania i nękania; oraz
- dbać o to, aby wszyscy marynarze byli świadomi swoich obowiązków.

Firma powinna jasno określić standardy zachowania, jakich oczekuje od marynarzy. Marynarze powinni wiedzieć, do kogo mogą się zwrócić, jeśli mają problem związany z pracą, a kierownicy powinni być przeszkoleni we wszystkich aspektach polityki firmy w tym delikatnym obszarze.

Dobrym sposobem komunikacji z marynarzami są podręczniki dla pracowników, które mogą dotyczyć polityki firmy w zakresie eliminowania prześladowania i nękania, dostępnej pomocy i konsekwencjach dla każdego marynarza, który zostanie uznany za naruszającego politykę firmy.

Podobnie marynarze powinni:

- wspierać prawo każdego do bycia traktowanym w pracy z godnością i szacunkiem;
- aktywnie działać na rzecz środowiska pracy, w którym nie toleruje się prześladowania i nękania;
- szanować odpowiednie standardy zachowania;
- wiedzieć, do kogo mogą się zwrócić w przypadku problemów związanych z pracą; oraz
- dbać o to, by współpracownicy byli świadomi swoich obowiązków wynikających z polityki firmy.



## KOMUNIKACJA I ŚWIADOMOŚĆ

Polityka wyeliminuje prześladowanie i nękanie na pokładzie statków tylko wtedy, gdy będzie poparta pozytywnymi działaniami na rzecz zapewnienia jej skuteczności. Dlatego też komunikacja i świadomość są ważne dla zapewnienia, że marynarze:

- rozumieją zobowiązanie firmy do zapobiegania prześladowaniu i nękanii;
- rozumieją swoją odpowiedzialność i rolę w tym procesie;
- wiedzą, jak szukać porad i wskazówek; oraz
- wiedzą, jak złożyć skargę i są przekonani, że zostaną skutecznie wysłuchani.

Spółki i organizacje marynarzy mogą pomóc w zapewnieniu, że ich zobowiązanie do wyeliminowania nękania i prześladowania jest skutecznie przekazywane poprzez, na przykład:

- programy uświadamiające;
- instrukcje dla marynarzy;
- plakaty;
- informacje na tablicach ogłoszeń pracowników;
- rozdział w podręczniku dla pracowników;
- przewodniki dla kadry kierowniczej;
- przewodniki dla marynarzy;
- doradców, którzy mogą przeprowadzić marynarzy przez politykę i procedury;
- artykuły w czasopiśmie dla pracowników/związków zawodowych;
- uwzględnienie tego tematu podczas spotkań informacyjnych; oraz
- wstępne szkolenie.

Wszystkie polityki i procedury powinny być poddawane przeglądowi w celu zapewnienia ich skuteczności.

## DZIAŁANIA PODNOSZĄCE ŚWIADOMOŚĆ

Firmy i organizacje marynarzy mogą:

- organizować dla marynarzy programy edukacyjne wyjaśniające niepożądane skutki prześladowania i nękania oraz określające politykę firmy;
- wykorzystywać programy do przedstawienia mechanizmów procedur firmy dotyczących zgłaszania incydentów;
- rozważyć dostarczenie literatury, plakatów i filmów wideo w celu podkreślenia i wzmocnienia polityki firmy; lub
- udostępniać programy szkoleniowe wszystkim nowym i obecnym pracownikom.



# ZAŁĄCZNIKI

## ZAŁĄCZNIK 1 PRZYKŁADOWA POLITYKA FIRMY DOTYCZĄCA PRZEŚLADOWANIA I NĘKANIA

Firma x będzie traktować wszystkie skargi dotyczące prześladowania i nękania poważnie i z zachowaniem ścisłej poufności.

Twój starszy oficer na pokładzie i kierownik personelu na lądzie zostali przeszkoleni w zakresie rozpatrywania skarg dotyczących prześladowania i nękania. Możesz zwrócić się do jednego z nich lub do obu, aby zgłosić każdy incydent, którego doświadczyłeś.

Firma uważa każdą skargę dotyczącą wirtualnego nękania za poważną sprawę.

Jeśli nie czujesz się komfortowo składając skargę samodzielnie, możesz poprosić przyjaciela lub współpracownika, aby zrobił to w Twoim imieniu. Firma nie ukarze Cię za złożenie skargi pod warunkiem, że nie jest ona nieprawdziwa lub złożona w złym zamiarze.

Pamiętaj, że liczy się sposób postrzegania wszelkich działań przez ofiarę. Jeśli uważasz, że byłeś(-aś) ofiarą prześladowania i nękania, firma rozpatrzy zgłoszoną sprawę.

Nazwa firmy:

Kontakty:

## ZAŁĄCZNIK 2 SUGEROWANY TEKST ULOTKI DLA MARYNARZY

### OBOWIĄZKI I ODPOWIEDZIALNOŚĆ MARYNARZY

Żaden marynarz nie powinien być prześladowany lub nękanym na pokładzie statku. Wszyscy marynarze są odpowiedzialni za zapewnienie, że na ich statku nie dochodzi do prześladowania i nękania. Twoja firma bardzo poważnie traktuje kwestię prześladowania i nękania.

### CZY PRZEŚLADUJESZ LUB NĘKASZ INNYCH MARYNARZY?

Prześladowanie obejmuje wszelkie działania, które wywołują uczucie niepokoju, upokorzenia, zakłopotania, zastraszenia lub dyskomfortu u osoby, wobec której są skierowane.

Nękanie może obejmować każde negatywne lub wrogie zachowanie, które sprawia, że odbiorca czuje się zastraszony. Możesz nie zdawać sobie sprawy z wpływu swoich działań na innych marynarzy i być może będziesz musiał zmodyfikować swoje podejście. Możliwe przykłady obejmują:

- Czy uważasz, że Twój sposób wykonywania pracy jest zawsze właściwy?
- Czy podnosisz głos na innych?
- Czy jesteś sarkastyczny lub protekcyjny w stosunku do innych?
- Czy krytykujesz poszczególne osoby w obecności innych?
- Czy krytykujesz drobne błędy, które nie mają kluczowego znaczenia dla bezpieczeństwa i nie doceniasz dobrej pracy?
- Czy stronisz od innych, rozprzestrzeniaś plotki lub złośliwe pogłoski?

Jeśli obawiasz się, że pewne aspekty Twojego zachowania mogą być uznane za prześladowanie lub nękanie, Twoja firma może pomóc Ci je wyeliminować. Zwróć się o pomoc do swojego przełożonego – nie czekaj, aż ktoś zgłosi na Ciebie skargę!

# PODZIĘKOWANIA

ICS i ITF pragną wyrazić uznanie dla wkładu następujących organizacji w opracowanie niniejszych wytycznych:

- European Community Shipowners' Associations (Stowarzyszenia Armatorów Wspólnoty Europejskiej)
- European Transport Workers' Federation (Europejska Federacja Pracowników Transportu)
- International Labour Organization (Międzynarodowa Organizacja Pracy)
- Nautilus International
- UK Chamber of Shipping (Brytyjska Izba Żeglugowa)

## DODATKOWE ZASOBY

Użyteczny pakiet materiałów związanych z eliminacją prześladowania i nękania, w tym filmy wideo i podręczniki, został opracowany przez European Community Shipowners' Associations (Stowarzyszenia Armatorów Wspólnoty Europejskiej), European Transport Workers' Federation (Europejską Federację Pracowników Transportu) i Videotel.

Zasoby te można znaleźć na stronie:

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

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



Opublikowano w 2016 roku przez



**International  
Chamber of Shipping**

Shaping the Future of Shipping

**International Chamber of Shipping  
(Międzynarodową Izbę Żeglugi)**

Walsingham House  
35 Seething Lane  
London EC3N 4AH

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



**International Transport  
Workers' Federation**

**International Transport Workers' Federation  
(Międzynarodowa Federacja Pracowników  
Transportu)**

49-60 Borough Road  
London SE1 1DR

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