



**STOWARZYSZENIA ARMATORÓW WSPÓLNOTY EUROPEJSKIEJ**  
**EUROPEJSKA FEDERACJA PRACOWNIKÓW TRANSPORTU**

***RÓWNE SZANSE I RÓŻNORODNOŚĆ W EUROPEJSKIM  
TRANSPORCIE MORSKIM***  
***ELIMINACJA MOLESTOWANIA I ZASTRASZANIA W MIEJSCU  
PRACY***

***WYTYCZNE DLA LINII ŻEGLUGOWYCH***



## **SPIS TREŚCI**

<b>OŚWIADCZENIE DYREKTORA GENERALNEGO</b>	<b>2</b>
<b>PARTNERZY SPOŁECZNI</b>	<b>3</b>
<b>WPROWADZENIE</b>	<b>4</b>
Przeznaczenie niniejszych wytycznych	5
<b>CZYM JEST MOLESTOWANIE?</b>	<b>5</b>
Przykłady molestowania	5
<b>CZYM JEST ZASTRASZANIE?</b>	<b>6</b>
Przykłady zastraszania	6
<b>POLITYKA FIRMY W ZAKRESIE MOLESTOWANIA I ZASTRASZANIA</b>	<b>8</b>
Zaangażowanie kadry kierowniczej wyższego szczebla	8
<b>ROZPOZNAWANIE PRZYPADKÓW MOLESTOWANIA I ZASTRASZANIA</b>	<b>9</b>
Sprawozdawczość	9
Specjalna procedura skargi	9
Poufność	10
Przesłuchania	10
Rozstrzygnięcie sprawy /powództwa	11
<b>ŚRODKI ELIMINACJI MOLESTOWANIA I ZASTRASZANIA</b>	<b>12</b>
Programy edukacyjne	13
<b>ANALIZY POSZCZEGÓLNYCH PRZYPADKÓW</b>	<b>14</b>
Międzynarodowe przedsiębiorstwo linii wycieczkowej	14
Operator okrętu wspierającego	14
Lokalne przedsiębiorstwo promowe	15
<b>SUGEROWANY TEKST ULOTKI DLA MARYNARZY</b>	<b>16</b>

## OŚWIADCZENIE DYREKTORA GENERALNEGO

Obecnie istnieje znaczny niedobór Europejczyków wybierających karierę na morzu. Dlatego istotnym jest, aby transport morski przedstawiał się jako atrakcyjne miejsce pracy, w którym wszyscy zatrudnieni traktowani są z szacunkiem i zachęceni do wykorzystywania swojego potencjału. Kluczowym elementem takiego działania jest pozytywne zaangażowanie się na rzecz zapewnienia równych szans dla kobiet i mężczyzn oraz różnorodności.

W roku 2003, ECSA (Stowarzyszenia Armatorów Wspólnoty Europejskiej) i ETF (Europejska Federacja Transportowców) przeprowadziły, przy wsparciu Komisji Europejskiej, projekt pomagania przedsiębiorstwom transportu morskiego w eliminacji przypadków molestowania i zastraszania na statkach, mający również na celu wprowadzenie w życie skutecznych programów równych szans w przedsiębiorstwach we wszystkich Państwach Członkowskich Unii Europejskiej. Projekt spełnia kluczowe cele programu roboczego Komitetu Europejskiego Sektorowego Dialogu Społecznego dla Transportu Morskiego (European Sectoral Social Dialogue Committee for Sea Transport), a w szczególności cel promowania zatrudniania kobiet w transporcie morskim.

Projekt był rozszerzeniem inicjatywy zrealizowanej przez brytyjskich partnerów społecznych w roku 2002, która w rezultacie przyniosła opublikowanie wytycznych dla przedsiębiorstw branży transportu morskiego dotyczących molestowania i zastraszania w miejscu pracy, film video zatytułowany „Powiedz nie zastraszaniu, powiedz nie molestowaniu” oraz dostosowanie specjalnego programu szkoleniowego opartego na materiale na płycie CD-ROM zatytułowanego „Zrozumienie równych szans” do użytku przez kierownictwo na statkach i na lądzie.

Wytyczne dla firm branży transportu morskiego istnieją teraz we wszystkich językach morskich państw Unii, podczas gdy pakiet szkoleniowy na płycie CD-ROM jest również dostępny w kilku dodatkowych językach.

Wytyczne są ważnym przykładem przydatnego wkładu sektorowego dialogu społecznego w rozszerzonej Unii Europejskiej, a Komisja z wielką przyjemnością poleca te materiały pracodawcom i pracownikom branży transportu morskiego w całej Europie.

Bruksela, grudzień 2004 r.



Odile QUINTIN  
Dyrektor Generalny  
Dyrekcja Generalna Zatrudnienia, Spraw Społecznych i  
Równych Szans Komisji Europejskiej

## PARTNERZY SPOŁECZNI



### **STOWARZYSZENIA ARMATORÓW WSPÓLNOTY EUROPEJSKIEJ (EUROPEAN COMMUNITY SHIPOWNERS' ASSOCIATIONS)**

ECSA zrzesza krajowe stowarzyszenia armatorów rozszerzonej UE i Norwegii. Celem organizacji założonej w 1965 roku i pracującej za pośrednictwem stałego sekretariatu w Brukseli jest promowanie interesów europejskiego transportu morskiego w instytucjach UE.



### **EUROPEJSKA FEDERACJA TRANSPORTOWCÓW (EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION)**

ETF zrzesza 221 krajowych związków zawodowych działających w 40 państwach Europy zrzeszających około 2800000 członków. ETF reprezentuje interesy pracowników wszystkich rodzajów transportu i rybołówstwa.

ECSA i ETF są upoważnionymi partnerami społecznymi w Komitecie Europejskiego Sektorowego Dialogu Społecznego dla Transportu Morskiego.

## 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)- Związek Armatorów Wspólnoty Europejskiej – oraz European Transport Workers' Federation (ETF) - Europejskie Federacje Transportowców - reprezentując związki zawodowe są przekonane, że molestowanie i zastraszanie nie może być akceptowane, dlatego połączyły swoje wysiłki w celu opracowania niniejszych wytycznych dotyczących molestowania i zastraszania, przeznaczonych dla firm żeglugowych oraz innych zakładów przemysłu okrętowego.

Molestowanie i zastraszanie są przyczynami powstawania wrogiej atmosfery w miejscu pracy, stresów, braku motywacji, niezadowolających rezultatów, absencji, rezygnacji oraz wysokich kosztów. 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 zastraszania powstaje świadomie, najczęściej może być uznany za molestowanie i zastraszanie czynione bezwiednie i raczej jest 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 nie odczuwają motywacji do pracy, są mniej odporni na stres oraz częściej korzystają ze zwolnień. Częściej również noszą się z zamiarem rezygnacji z pracy, co dla firmy oznacza dodatkowe koszty rekrutacji.

## Przeznaczenie niniejszych wytycznych

Przeznaczeniem 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 łódzie.

Do wykonywania powyższych czynności firma powinna włączać pracowników oraz/lub związki zawodowe. Polityka firmy w sprawie molestowania i zastraszania powinna zostać włączona do umowy zbiorowej 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

- wyświechtanie lub rozpowszechnianie materiałów obraźliwych czy dwuznacznych;
- wygłaszanie insynuacji, dowcipów, lubieżnych żartów czy uwag na temat seksu, ras lub homofobii (nienawiści do homoseksualizmu);
- używanie obraźliwego języka podczas mówienia o osobach niepełnosprawnych lub żartowanie z czyjeś inwalidztwa;
- uwagi na temat fizycznego wyglądu lub charakteru innej osoby wywołujące zażenowanie lub sprawiające przykrość;
- poświęcanie niepożądanego uwagi w formie szpiegowania, śledzenia, zamęczenia, nazbyt familiarnego zachowania, albo nadmierne zwracanie uwagi w formie werbalnej czy fizycznej;
- sporządzanie lub wysyłanie niepożądanych, dwuznacznych, wrogich lub natrętnych rozmów telefonicznych, poczty elektronicznej, wiadomości tekstowych, 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 religią;
- niepożądane zaloty seksualne, wielokrotne namawianie na randkę czy groźby;

<sup>(1)</sup> Dyrektywa 2000/78/EC, 27/11/2000

- 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.

Ludzie mogą być molestowani w pracy, jeżeli są uważani przez innych jako "nie-dopasowani". 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 szczególną formą molestowania oraz jest wykorzystywane dla opisanego zastraszania i poniżania w środowisku pracy, w którym 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 prywatne, włącznie z uwłaczającymi, czy stereotypowymi oświadczeniami lub uwagami;
- obelgi osobiste;
- zlekceważenie lub ośmieszenie osoby, czy jej zdolności, prywatnie lub w obecności innych;
- rozpowszechnianie złośliwych plotek o dowolnej osobie;
- 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 socjalnych, 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.

Poniżej podane wyrażenia są czasami wykorzystywane do usprawiedliwienia, zdefiniowania czy powoływania się na zachowania się 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.

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

## **POLITYKA FIRMY W ZAKRESIE MOLESTOWANIA I ZASTRASZANIE**

Firma powinna opracować pisemne oświadczenie stwierdzające, że molestowanie i zastraszanie nie jest 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 okrętach 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 rzeczonyj polityki.

# 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 niniejszych wytycznych ustalili, że najpoważniejszym problemem obecnie jest fakt, że tylko niewielka część wypadków jest zgłaszana do kierownictwa firmy. Zgodnie z raportem opublikowanym przez NUMAST, nazwanym "Fair Play", o doświadczeniach kobiet marynarzy, 76% respondentek twierdziło, że były narażone na molestowanie seksualne, jednak tylko 23% złożyło skargę w swojej firmie.

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 przypadkom 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.

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. 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 naprawy.

Firma powinna rozpatrzyć możliwość wykorzystania niezależnej strony trzeciej zlokalizowanej na lądzie, do której mogą wnosić 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 wysłuchiwanie 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.

### **Poufność**

Firma powinna zapewnić wszystkich marynarzy, mężczyzn i kobiety, że nie będą gorzej traktowani 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. Jeżeli skarga okaże się dokuczliwa lub złośliwa, wówczas może okazać się słuszne wszczęcie postępowania dyscyplinarnego w stosunku do osoby składającej 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 oficjalnej ze związku zawodowego.

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 akta podjętych decyzji.

## **Rozstrzygnięcie sprawy /powództwa**

Firma, podejmując czynności zaradcze, powinna skoncentrować się raczej na sprawcy molestowania niż na ofierze. Prawo oparte na precedensach stanowi, że przeniesienie ofiary do innej pracy, czy w inne miejsce pracy nie rozstrzyga sprawy molestowania czy zastraszania.

## ŚRODKI ELIMINACJI MOLESTOWANIA I ZASTRASZANIA

Wiele regulaminów dyscyplinarnych przedsiębiorstw przewiduje, że pewne czynności, które mogą stanowić molestowanie oraz/lub zastraszanie są wykroczeniami, w stosunku do których właściwe są środki dyscyplinarne przeciwko osobie, która się ich dopuściła. Przykładami są: napaść, przymuszanie oraz/lub ingerencja w pracę innych pracowników oraz postępowanie natury seksualnej, albo 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 stanowią 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.

W związku z tym firma powinna podjąć środki zmierzające do udoskonalenia stylu zarządzania. Można tego dokonać organizując seminaria i programy szkolenia dla kierownictwa. Udoskonalone techniki zarządzania będą korzystne dla wszystkich zainteresowanych: poprawi to możliwości dalszej kariery kierowników, doprowadzi do rozwoju oraz udoskonalenia środowiska pracy na statku, przyczyni się do wyeliminowania molestowania i zastraszania, jak również poprawi efektywność firmy. Będzie to istotna sprawa dla firmy, ponieważ nie może ona pozwolić sobie na utratę wykwalifikowanego personelu.

Jeżeli członek załogi nadal molestuje czy zastrasza innych pracowników po zaliczeniu takiego kursu szkoleniowego, wówczas będzie właściwe wszczęcie postępowania dyscyplinarnego.

## Programy edukacyjne

Firma zorganizuje dla zaokrętownego 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.

Partnerzy społeczni w Anglii wykonali film video pt. „Zaprotestuj przeciwko zastraszaniu i molestowaniu” i program edukacyjny na płycie CD-ROM pt. „Zrozumienie równych szans”, które powinny być używane przez kierownictwo statku i biura lądowe.

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

- powołanie odpowiednich i należyście przeszkolonych osób na pokładzie każdego statku lub w biurach na lądzie w celu objęcia stanowisk doradców do spraw zwalczania molestowania i zastraszania lub jako oficerów d/s etycznych;
- powołanie komitetów zarządzania na statkach oraz/lub na lądzie;
- powołanie członka dyrekcji 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 zaokrętownego personelu/związków zawodowych z zadaniem monitorowania skuteczności polityki firmy w zakresie molestowania i zastraszania.

## ANALIZY POSZCZEGÓLNYCH PRZYPADKÓW

### Międzynarodowe przedsiębiorstwo linii wycieczkowej

Firma opublikowała w roku 2000 broszurę dotyczącą polityki firmy w sprawie molestowania, postępowania z gośćmi oraz polityki kryminalnej. Broszurę wręczano każdej osobie zatrudnionej podczas serii warsztatów roboczych organizowanych przez firmę.

Na warsztatach roboczych przedstawia się cele i korzyści polityki firmy, definicje głównych terminów, prowadzi instruktaż wideo oraz dyskusje w grupach. Broszurka podaje wykaz głównych terminów, przykłady zachowań, które stanowią molestowanie seksualne lub nie stanowią, procedury zgłaszania przypadków molestowania i konsekwencje zagrażające osobom naruszającym politykę firmy w tym zakresie.

W broszurce jest również punkt nazwany "Gdzie udać się po pomoc", w którym wymienione są osoby do których należy zgłaszać przypadki molestowania. Podane są również bliższe dane osoby odpowiedzialnej na lądzie.

### Operator okrętu wspierającego

Ten operator opracował broszurkę zatytułowaną "Stop! - Molestowanie i zastraszanie nie będzie tolerowane", dostarczaną wszystkim członkom załogi. Broszurka zawiera komunikat komandora podkreślający jego zaangażowanie w realizację tej polityki. W broszurce zamieszczono wszechstronny wykaz przykładów molestowania i szykanowania oraz kontrolny zestaw testów dla członków załogi w celu sprawdzenia, czy pewne aspekty ich zachowania stanowią molestowanie czy zastraszanie, mimowolne lub inne. Podana jest również lista siedmiu osób, z którymi członkowie załogi mogą się kontaktować, jeżeli spotkało ich molestowanie czy zastraszanie. Osoby te znajdują się na pokładzie statku, na lądzie, nie należą do organizacji lub są dostępne za pomocą poufnej linii telefonicznej.

Jako uzupełnienie broszurek, operator organizuje seminaria dla całej załogi, na których zachęca się do rozpoznawania przykładów molestowania i zastraszania. Operator wyprodukował film video dotyczący molestowania i zastraszania, który jest wykorzystywany na seminariach w celu wywołania dyskusji na ten temat.

### Lokalne przedsiębiorstwo promowe

Firma organizuje na lądzie seminaria "Polityki i procedury" dla kierowników i dyrektorów, na których wyjaśniana jest polityka firmy oparta na równych szansach oraz na zapobieganiu molestowaniu.



Polityka równych szans stwierdza, że chociaż wiele można osiągnąć poprzez opracowywanie środków prawnych, realny postęp można osiągnąć tylko poprzez wspieranie kultury oraz na podstawie rzeczywistej wiary w aspekty moralne i gospodarcze. Ustala również zakresy odpowiedzialności członków załogi pracujących na różnych szczeblach odpowiedzialnymi za realizację polityki firmy.

Polityka zapobiegania molestowaniu podaje przykłady rodzajów postępowania traktowanych jako molestowanie oraz stwierdza, że osoby, które w firmie popełnią taki czyn, będą poddane postępowaniu dyscyplinarnemu oraz prawdopodobnie karnemu. Ustala również procedury składania skarg, które są dostępne dla członków załogi w celu złożenia doniesień o przypadkach molestowania.

## 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, skrepowania czy zakłopotania osoby narażonej na takie zachowanie.

Zastraszanie obejmuje zachowanie wrogie czy mściwe, które może wywołać poczucie zagrożenia lub zastraszenia 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 lądzie 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 drażniącą ani umyślnie złośliwą.

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

Nazwa firmy:.....

Osoba do kontaktów na statku:.....

Osoba do kontaktów na lądzie:.....

Dalsze informacje o pakiecie szkoleniowym można uzyskać od Videotel, pod adresem:

Videotel Marine International Ltd  
84 Newman Street  
London  
W1T 3EU  
United Kingdom

Ponadto, istnieje płyta CD-ROM zatytułowana „Zrozumienie równych szans” możliwa do uzyskania od Easy i, pod adresem:

Easy i Ltd  
42 The Square  
Kenilworth,  
Warwickshire  
CV8 1EB  
United Kingdom





ECSA – European Community Shipowners' Associations  
45, 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)

<http://www.ecsa.be>



ETF - European Transport Workers' Federation  
165, rue du Midi, 1000 Brussels, Belgium.

Tel: +32 2 285 46 60

Fax: +32 2 280 08 17

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

<http://www.etf-europe.org>