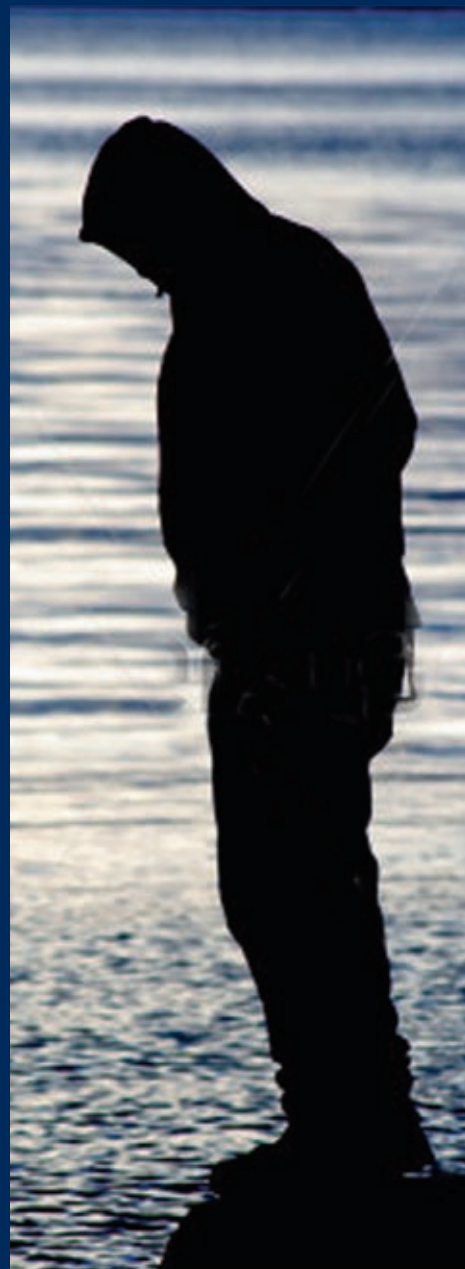


# VYMÝCENÍ PRONÁSLEDOVÁNÍ A ŠIKANY NA PRACOVÍŠTI

**European Community Shipowners'  
Associations**

**European Transport Workers'  
Federation**

Rovnost příležitostí a diverzita  
v evropském přepravním průmyslu



Directrices para  
las compañías  
navieras

## Obsah

Strana

<b>Prohlášení Armindo Silvy</b>	<b>3</b>
<b>Sociální partneři</b>	<b>4</b>
<b>Úvod</b>	<b>5</b>
Cíle pokynů	6
<b>Co je pronásledování?</b>	<b>6</b>
Příklady pronásledování	6
<b>Co je šikana</b>	<b>7</b>
Příklady šikany	8
Pronásledování/šikana v elektronické komunikaci	9
<b>Firemní politika ve věci pronásledování a šikany</b>	
Závazek vyššího managementu	10
Firemní postupy	10
<b>Určení případů pronásledování a šikany</b>	<b>11</b>
Hlášení	11
Zvláštní postup podávání stížností	11
Jak reagovat na stížnost na šikanování a/nebo pronásledování	12
Neformální postup	12
Formální postup	13
<b>Školení, komunikace a uvědomění</b>	<b>13</b>
Důvěrnost	14
Projednání	14
Řešení případu / činnosti	14
<b>Opatření k vymýcení pronásledování a šikany</b>	<b>15</b>
Vzdělávací programy	16
<b>Případové studie</b>	<b>16</b>
Mezinárodní společnost s výletními loděmi	16
Mezinárodní společnost přepravující palivo	17
Trajektová společnost	17
<b>Návrh textu letáku pro námořníky</b>	<b>18</b>
<b>Internetové odkazy na školící materiály na webových stránkách partnerů projektu</b>	<b>19</b>

# Prohlášení Armindo Silvy,

ředitele pro „Zaměstnanost, sociální legislativu a sociální dialog“, Evropské komise



Abychom reagovali na významný pokles počtu Evropanů, kteří se vydávají na dráhu v námořnictvu, je nezbytné, aby se přepravní průmysl sám prezentoval coby průmyslové odvětví, které je pro pracovníky atraktivní a ve kterém ti, kteří jsou zaměstnáni, požívají respekt a jsou podporováni v naplňování svého potenciálu. Tímto kontextem byli sociální partneři námořní dopravy - Svaz provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federace odborů pracovníků v dopravě (ETF) - motivováni v roce 2004 k vydání „Pokynů pro přepravní společnosti k vymýcení pronásledování a šikany na pracovišti“, jež byly prvním textem, který sociální partneři EU vydali na téma tohoto druhu zaměstnaneckého rizika. Od té doby vznikla řada dalších, např. „Rámcová dohoda na téma pronásledování a násilí na pracovišti“ podepsaná na mezioborové úrovni v roce 2007 a doplněná „Pokyny k násilí třetích stran“ na úrovni sektoru v roce 2010.

Víme, že šikana a pronásledování na pracovišti mohou mít závažné dopady na fyzické a emoční zdraví pracovníků jako jsou snížená motivace, zvýšený absentismus a pokles produktivity. Mohou však mít též negativní účinky na samotné firmy, které povedou ke zhoršení pracovních podmínek s obrovskými organizačními, ekonomickými a též právními důsledky.

Pronásledování a šikana mohou mít širokou škálu podob, počínaje prostou slovní agresí, špatným zacházením, kybernetickou šikanou či sexuální diskriminací přes různé formy fyzické agrese, jež má za následek závažná zranění. Agrese může mít podobu tělesné řeči, zastrašování, výsměchu či opovržení. Zatímco fyzický následek pronásledování a šikany je poměrně snadno rozpoznatelný pro své zjevné vnější znaky, nelze totéž říci o emočních důsledcích pronásledování a šikany, jež jsou často zkráceny.

V EU vzrůstá povědomí, pramenící z práce sociálních partnerů, o problému šikany a pronásledování v práci na moři a tato výzva začíná být brána všemi členskými státy stále více vážně. Proto bylo důležité aktualizovat pokyny ETF/ESCA nejen co se týče jejich role v této analýze, rozpoznání a v prevenci tohoto jevu, ale též ve vztahu k neustálému podceňování a dalšímu hlášení tohoto problému. Tato aktualizace též zabezpečí široké rozšíření těchto pokynů na námořních akademiích a v přepravních společnostech po celé EU. Aktualizované pokyny byly navíc strukturovány takovým způsobem, že je pro jednotlivé postižené osoby snazší v nich nalézt informace, které hledají pro řešení jejich případu.

V námořní přepravě mohou situace pronásledování a šikany způsobovat vážné potíže, vezmeme-li v úvahu život na palubě lodi a toto pracovní prostředí, izolaci, velikost a blízkost kajut plavidla či nutnost zůstat na pracovišti během chvíli odpočinku, jelikož pracoviště je též místem bydliště námořníků po dobu, kdy on či ona slouží a palubě lodi. Přes přijetí pokynů v roce 2004 ukázaly zprávy, že méně než polovina těch, kteří zažili šikany či pronásledování, měli pocit, že si mohou stěžovat, a to z důvodu obav, že nebudou bráni vážně.

Přestože všechny situace pronásledování a šikany představují rizikový faktor, který bude mít pravděpodobně dopad na zdraví a bezpečnost práce a kterému by se mělo vždy zabráňovat a předcházet, velká většina námořníků nebo jejich kolegů ve vedení na pobřeží dosud nikdy nebyla školená ohledně problémů šikany, pronásledování či diskriminace.

Proto tyto aktualizované pokyny, připojené materiály a pracovní sešit na internetu představují pro evropský přepravní průmysl velice vítaný a příhodný zdroj, který přispěje zavedení kultury prevence rizika na palubě přepravních plavidel, jakož i zvyšování povědomí o fenoménu pronásledování a šikany mezi všemi námořníky. Pomůže též v asistenci postiženým osobám při nalezení řešení jejich případů, pokud se vyskytnou. Pokyny byly vytvořeny sociálními partnery pod záštitou Sektorového výboru pro sociální dialog v námořní přepravě za finanční podpory Evropské komise. Tyto pokyny a doprovodný podpůrný materiál (video a pracovní sešit) napomohou rozšíření a tlumočení instrukcí do všech jazyků námořních států EU, jakož i do řady dalších jazyků vybraných sociálními partnery.

*Brusel, prosinec 2013*

## Sociální partneři



### **Svaz provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství**

(ECSA), založený v r. 1965 pod názvem „Comité des Associations d’Armateurs des Communautés Européennes (CAACE)“, je obchodní sdružení zastupujícím národní svazy provozovatelů námořních plavidel v EU a v Norsku (téměř 99 % loďstva EHP a asi 20 % světového loďstva). Naším cílem je podporovat zájmy evropského přepravního průmyslu tak, aby co nejlépe sloužil evropskému a mezinárodnímu obchodu v prostředí volné konkurence podniků ku prospěchu přepravců a spotřebitelů, a napomáhat při formulaci politiky EU v zásadních otázkách týkajících se námořní přepravy.



### **Federace odborů pracovníků v dopravě**

(ETF) zastupuje více než 2,5 milionu pracovníků v přepravě z 243 svazů v přepravě ze 41 evropských zemí v těchto sektorech: železniční, silniční přepravě a logistice, námořní přepravě, říční přepravě, civilním letectví, přístavech a docích, turistice a rybářství. Její hlavní činností je zastupování a hájení zájmů pracovníků v přepravě v Evropě. Formuluje a koordinuje přepravní a sociální politiku odborů, organizuje společné průmyslové aktivity, angažuje se ve vzdělávání a školení a provádí inovativní výzkum v řadě oborů počínaje zdravím pracovníků a bezpečností až po studie o vlivu zaměstnání.

## Úvod

Všichni pracující mají právo pracovat, aniž by při tom byli na pracovišti pronásledováni a šikanováni. Bohužel však existuje mnoho pracujících, kteří tuto základní svobodu nemají. Všichni zaměstnavatelé zodpovídají za zajištění toho, že budou všechny formy pronásledování a šikany z jejich pracovišť vymýceny. Za vymýcení pronásledování a šikany též zodpovídají odbory a pracující.

Svaz provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federace odborů pracovníků v dopravě (ETF), jež zastupuje odbory, se domnívají, že pronásledování a šikana jsou nepřijatelné, a spojili se při vytvoření tohoto metodického dokumentu na téma aktivit k vymýcení pronásledování a šikany, jenž je určen námořním přepravním společnostem a dalším subjektům v odvětví námořní přepravy.

Pronásledování a šikana jsou příklady nežádoucího jednání, jež má neblahé účinky. Mezi tyto účinky může patřit stres, nedostatek motivace, nižší pracovní výkon, absentismus, podávání výpovědí a vysoké náklady. Mezi pronásledování patří jakékoli nevhodné a nevídané jednání, jež vytváří, ať už záměrně, či nikoli, u osoby, které se dotýká, pocity nepříjemnosti, ponížení, studu nebo nepohodlí. Šikanování je specifická forma pronásledování, jež zahrnuje nepřátelské nebo zlomyslné chování, které může jeho příjemci působit pocit ohrožení nebo strachu.

Ačkoli v menšině případů mohou ti, kteří páchají činy pronásledování a šikany jednat záměrně, jsou zde též činy, které je možné klasifikovat jako pronásledování a/nebo šikanu, jež jsou prováděny bezděčně a jež plynou ze zastaralých stylů řízení, aniž by byly cíleně zlým úmyslem. Proto by přijetí a podpora těchto stylů řízení, které nezahrnují agresivní a zstrašující chování, byla rovněž důležitým příspěvkem k vymýcení pronásledování a šikany na pracovišti.

Pro vymýcení pronásledování a šikany z pracovišť existují též silné právní a ekonomické důvody. Vyskytly se případy zaměstnanců, kteří zažili pronásledování a kteří se úspěšně soudili kvůli diskriminaci, což bylo pro jejich zaměstnavatele nakonec nákladné. I když však pomineme právní ohledy, podporování takového pracovního prostředí, kde mohou zaměstnanci pracovat bez pronásledování a šikany, je věcí dobré zaměstnavatelské praxe. Pracující, kteří zažijí pronásledování a šikanu, se mohou cítit demotivovaní a je pravděpodobnější, že budou trpět stresem, který povede k absentismu. Je u nich rovněž pravděpodobnější, že své zaměstnání opustí, což pro společnost bude znamenat další náklady na nábor.

### Cíle pokynů

Tyto pokyny si kladou za cíl napomáhat společností v rozpoznávání případů pronásledování a/ nebo šikany, v určování těchto případů prostřednictvím použití postupů zaměstnaneckých stížností a ve vymycování pronásledování a šikany způsobem, jenž jasně ukazuje prospěch, který z pracoviště prostého šikany mají všechny dotčené strany. Pokyny jsou relevantní pro pracoviště se základnou na lodích i na pevnině.

Za tímto účelem by společnost měla zapojit svoji pracovní sílu a/nebo odbory. Tam, kde je to vhodné a s ohledem na danou národní právní soustavu, by měly být do kolektivních smluv začleněny firemní politiky ohledně pronásledování a šikany.

### CO JE PRONÁSLEDOVÁNÍ?

Evropská směrnice o stanovení obecného rámce pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání uvádí, že pronásledováním se rozumí forma diskriminace, při níž dochází k nežádoucímu jednání, jehož účelem nebo účinkem je porušení důstojnosti dané osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, potupného či urážlivého prostředí.<sup>1</sup>

#### Příklady pronásledování

- vystavování nebo předávání urážlivého nebo lechtivého materiálu;
- urážlivé narážky, výsměch, obscénní nebo sexistické/ rasistické/ homofobní vtipy či poznámky;
- používání urážlivého jazyka při popisování osoby s postižením nebo zesměšňování osoby s postižením;
- komentáře ohledně fyzického vzhledu osoby nebo její povahy, které způsobují stud nebo trápení;
- nevíтанá pozornost jako je vyzvědačství, obtěžování, dotírání, nadměrně důvěrné chování nebo nevíтанá verbální či fyzická pozornost;
- nežádoucí, sexuálně dvojsmyslné, nepřátelské nebo osobně obtěžující telefonáty, textové zprávy, e-maily, zprávy na sociálních sítích, faxy či dopisy;
- bezdůvodné, obtěžující nebo vytrvalé dotazování ohledně věku, stavu, osobního života, sexuálních zájmů či orientace nebo podobné otázky ohledně rasového či etnického původu osoby, včetně její kultury nebo náboženství;
- nevíтанé sexuální návrhy či opakované žádosti o schůzku nebo vyhrožování;

<sup>1</sup> Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

- náznaky, že sexuální úsluhy by mohly dané osobě pomoci v profesním postupu nebo že jejich neposkytnutí může tento postup negativně ovlivnit;
- chlípné pohledy, neslušná gesta, dotýkání, uchopování, poplácávání nebo jiný tělesný kontakt, který není nezbytný, např. otírání se o ostatní;
- šíření zlomyslných pomluv nebo urážení (zejména na základě chráněných charakteristik, jimiž jsou věk, rasa, změna pohlaví, osobní stav, registrované partnerství, těhotenství a mateřství, pohlaví, postižení, sexuální orientace a náboženství nebo víra);

Lidé mohou být též pronásledováni v práci, pokud je na ně pohlíženo jako že „nezapadají“. To se pravděpodobněji bude stávat v rámci pracovní síly s nízkou nebo nulovou diverzitou. Těmto lidem se mohou ostatní vyhýbat a jejich snahy o začlenění mohou být odmítány.

## CO JE ŠIKANA

Šikana je forma pronásledování a tímto výrazem se popisuje výhružné nebo zastrašující chování. Vede ke vzniku pracovního prostředí, ve kterém se určitá skupina osob nebo jednotlivec může obávat nebo být zastrašena z důvodu negativního nebo nepřátelského chování jiné skupiny osob nebo jednotlivce.

Šikana často zahrnuje zneužití pravomoci nebo postavení a je často vytrvalá a nepředvídatelná. Může být pomstychtivá, krutá či zlomyslná. Může však vznikat i tam, kde si osoba neuvědomuje dopad svého chování na druhé osoby nebo kde nemá záměr šikanovat.

### Příklady šikany

- verbální nebo fyzické hrozby či zneužívání jako je křičení nebo nadávání zaměstnancům či kolegům, buď veřejné nebo v soukromí, včetně hanlivých nebo stereotypních vyjádření nebo poznámek;
- osobní urážky;
- umenšování nebo zesměšňování osoby nebo jeho/jejích schopností, buď v soukromí nebo před druhými;
- náhlé výbuchy hněvu nebo prchlivé výpady vůči jednotlivci nebo skupině, často z bezvýznamných důvodů;
- podrobování osoby nepotřebnému nadměrnému nebo represivnímu dohledu, sledování všeho, co osoba dělá nebo nadměrná kritika drobností;
- vytrvalá nebo nespravedlivá kritika;
- vznášení neodůvodnitelných požadavků na zaměstnance nebo kolegy;
- ukládání nekvalifikovaných či podřadných úkolů, které nepřísluší pozici, nebo ubírání oblastí zodpovědnosti určité osobě bez ospravedlnitelného důvodu;
- ignorování nebo vylučování jedince např. ze společenských událostí, týmových schůzí, diskuzí či společného rozhodování a plánování;
- vyhrožování nebo nevhodné komentáře ohledně profesních vyhlídek, jistoty zaměstnání nebo zpráv hodnotících výkon;
- šíření zlomyslných pomluv nebo urážení osoby (zejména na základě chráněných charakteristik, jimiž jsou věk, rasa, osobní stav, registrované partnerství, těhotenství a mateřství, pohlaví, postižení, sexuální orientace, náboženství nebo víra a změna pohlaví).

Následující výrazy bývají často používány k omlouvání, definování nebo označování chování či mezilidských situací v práci, jež mohou zahrnovat „skrytou“ šikanu;

- silné nebo robustní styly vedení;
- pracovní vztah, jenž bývá popisován jako „srážka osobností“;
- popisování osoby jako „příliš citlivé“ nebo „neschopné porozumět vtípu“;
- vyjádření, že dotyčná osoba má „problém v přístupu“;
- vedoucí, který „se nerad zesměšňuje“;
- neschopnost podpořit zaměstnance, který v práci udělal drobnou chybu.



### Pronásledování/ šikana v elektronické komunikaci

Narůstající dostupnost elektronických komunikačních prostředků vytvořila potenciálně mocný nástroj pro pronásledování či šikanu; ta je známa pod označením „kybernetická šikana a pronásledování“. Lechtivé a nežádoucí poznámky, grafika nebo výhružné, násilnické e-maily, příspěvky na sociálních sítích a mobilní textové zprávy patří mezi formy kybernetické šikany. Je tedy zapotřebí, aby společnosti zajistily to, že příslušné politiky a postupy budou obsahovat prohlášení o kybernetické šikaně. Příkladem vhodného prohlášení může být:

„Kybernetická šikana a pronásledování je použití moderních komunikačních technologií k ztrapnění, ponižení, vyhrožování nebo zastrasování jedince ve snaze získat nad ním moc a ovládat jej. Použití firemního komunikačního zařízení k takovým účelům bude pokládáno za závažné porušení firemních pravidel chování a povede k disciplinárnímu řízení vůči pachatelům.“

Pokud si kterýkoli ze zaměstnanců stěžuje na to, že se stal obětí jakéhokoli z výše zmíněných činů či jakéhokoli jiného činu splňujícího definici pronásledování a/nebo šikany, je důležité, aby zaměstnavatel vzal stížnost vážně a provedl šetření.

## Firemní politika ve věci pronásledování a šikany

Společnost by měla deklarovat svůj závazek jasným písemným prohlášením, z něhož bude patrné, že pronásledování a šikana jsou nepřijatelné a že účelem politiky je jejich vymýcení z pracoviště. Prohlášení by mělo jasně definovat co nejvíce druhů chování, jež budou klasifikovány jako pronásledování a šikana. Mělo by též určit osoby, kterým mohou zaměstnanci příhody hlásit.

Společnost by politiku měla prodiskutovat se zástupci zaměstnanců a/nebo s námořními odborovými svazy a získat jejich podporu pro ni a jejich závazek k jejím cílům.

Jakmile je politika schválená, společnost by měla zajistit, aby si jí všichni zaměstnanci, na moři či na pevnině, byli vědomi a rozuměli jí. Měly by jim být předány kopie dokumentů, jež politiku obsahují, a podobné dokumenty by měly být přednostně vystaveny na nástěnkách na lodích i v kancelářích na pevnině.

Společnost by měla též zvážit uspořádání workshopů a/nebo seminářů k zajištění hladké implementace a přijetí politiky.

### Závazek vyššího managementu

Dokument s politikou by měl obsahovat poselství ředitele společnosti nebo někoho s podobnou funkcí. Poselství by mělo definovat závazek společnosti k vymýcení pronásledování a šikany z pracoviště a cíl dosažení pracovního prostředí, kde bude respektována důstojnost a blaho všech pracujících. Společnost by měla navíc určit ředitele nebo příslušného člena vyššího managementu coby osobu celkově zodpovědnou za tuto politiku.

Společnosti by měly jít příkladem. Chování zaměstnavatelů a vyššího managementu je stejně důležité jako jakákoli formální politika. „Silné“ vedení se však bohužel často přelévá v šikanózní chování. Kultura, ve které je zájem o názory zaměstnanců a kde se problémy s nimi řeší, bude méně pravděpodobněji podporovat šikanování a pronásledování, než kultura, kde je autoritářský styl vedení.

### Firemní postupy

Společnosti by měly dodržovat spravedlivé postupy rychlého řešení zaměstnaneckých stížností. Stížnosti na šikanování a pronásledování lze obvykle řešit pomocí jasných postupů pro podávání stížností a pro postihy. Tyto postupy by měly zajistit důvěrnost a bezpečnostní opatření proti pronásledování stěžovatelů, a jak pro osobu, která stížnost podává, tak pro údajného pachatele, by měly zajistit doprovod dalším zaměstnancem nebo zástupcem odborů dle jejich volby. Společnost by měla zajistit, že stranám účastným na stížnosti se dostane stejné důstojnosti a spravedlivého zacházení.

Prohlášení společnosti o této politice, o očekávaných normách chování a o podpoře, kterou firma poskytne zaměstnancům, adresované všem zaměstnancům, usnadní všem jednotlivcům, aby si plně uvědomili svoji odpovědnost vůči ostatním.

Je důležité zaměstnance informovat o tom, že se stížnostmi na šikanování a pronásledování nebo s informacemi od zaměstnanců týkající se těchto stížností bude nakládáno spravedlivě, důvěrně a citlivým způsobem. Zaměstnanci se nebudou ochotně hlásit coby svědci, pokud se budou obávat možného nevlídného zacházení nebo agresivního útoku od osoby, na jejíž chování si stěžují.

# Určení případů pronásledování a šikany

## Hlášení

Pro řešení problémů způsobených pronásledováním a šikanou je důležité, aby společnost své zaměstnance aktivně podporovala v nahlašování všech případů pronásledování a šikany.

Autoři těchto pokynů zjistili, že jedním z nejzávažnějších problémů je v současnosti fakt, že významné procento případů není vedení společnosti hlášeno. Podle zprávy průzkumu společnosti Nautilus International z roku 2010, která byla nazvána „Šikanování, diskriminace a pronásledování“, 43 % z dotázaných prohlásilo, že se setkali se šikanováním, diskriminací či pronásledováním na pracovišti, ale méně než polovina (43 %) si jich firmě stěžovala. Zpráva z roku 2010 byla aktualizací dřívější studie, kterou realizovaly odbory, v níž bylo zjištěno, že 76 % jejich ženských členů se v práci setkalo se sexuálním pronásledováním, avšak jen 23 % je firmě nahlásilo. Zatímco míra hlášení se zdá být od doby první studie lepší, míra nehlášení zůstává stále problémem.

V situaci umístění na lodi bývá u obětí pronásledování a šikany časté, že „vydrží“ až do konce cesty, a pak pro příští cestu, namísto hlášení, požádají o přeložení na jiné plavidlo. To vytváří firmě logistické potíže a neumožňuje jí to, aby s případy efektivně nakládala.

## Zvláštní postup podávání stížnosti

Je rovněž maximálně důležité, aby společnost měla na hlášení a řešení stížností na pronásledování a šikanu postupy, kterým budou všichni zaměstnanci důvěřovat. Bývá doporučováno, aby tento postup byl oddělen od obecných firemních postupů na podávání stížností a aby odpovídal postupům, které byly navrženy podle Směrnice 5.1.5 Úmluvy o práci na moři z roku 2006 (Postupy na palubě) a podle titulu č. 5 Smlouvy o úmluvě o práci na moři uzavřené v roce 2006 Svazem provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federací odborů pracovníků v dopravě (ETF), jež byly připojeny k Směrnici Rady 2009/13/ES.

Společnost by měla stanovit určitou osobu jako první záchytný bod pro kteréhokoli zaměstnance, jenž si chce stěžovat. Pro stížnosti členů posádky by touto osobou mohl být jiný člen posádky plavidla, na němž je stěžovatel zaměstnán, zaměstnanec společnosti situovaný na pevnině nebo někdo z nezávislé organizace ustanovený za tímto účelem. Poslední dva kanály by měly být dostupné zaměstnancům na pevnině.

Pokud je pověřená osoba zaměstnancem společnosti, měla by mít pravomoc k samostatnému řešení stížností či možnost zvolit předání stížnosti na vyšší úroveň ve firmě.

Vedle formálního postupu by měla společnost poskytnout obětem pronásledování nebo šikanování podle jejich uvážení možnost neformálního řešení stížnosti. To by mohlo zahrnovat popsání působení činů pachatele v přítomnosti další osoby z firmy, jež byla vyškolená v řešení stížností. Pachateli pak může být poskytnuta příležitost se za své činy omluvit a zavázat se, že se nebudou opakovat. Za žádných okolností by neměla být oběť nucena se konfrontovat s údajným pachatelem, pokud si to nepřeje.

Společnost by měla též zvážit, zda nevyužije nezávislou třetí stranu situovanou na pevnině, jíž budou své stížnosti moci adresovat ti, kteří se setkávají s pronásledováním či šikanováním. Firma by měla svým pracovníkům dát k dispozici důvěrnou asistenční linku, v níž budou pracovat zaměstnanci třetí strany.

Ať už bude zvolený postup jakýkoli, je nezbytné, aby mu všichni zaměstnanci důvěřovali. Systém, podle kterého slyší stížnosti ostatní na palubě lodi, může být účinný na lodích s velkým počtem členů posádky, zejména pokud je počet vyšších důstojníků na palubě dostatečný na to, aby mezi nimi vznikl vnitroskupinový tlak. Ten za normálních okolností zajistí, že nepřijatelné chování nebude trpěno.

Pokud je však zaveden postup řešení na palubě, je důležité, aby bylo vedení na pevnině uvědoměno o všech případech. Doporučuje se, aby tam, kde je posádka lodi menší, měli její členové k dispozici kontaktní osobu na pevnině za účelem hlášení všech případů.

### Jak reagovat na stížnost na šikanování a/nebo pronásledování

Je důležité stížnosti rychle a objektivně prošetřit. Zaměstnanci obvykle nečiní závažná obvinění, aniž by se necítili vážně poškozeni. U veškerých šetření je zapotřebí zajistit objektivitu a nezávislost.

Zaměstnavatelé, kteří vyšetřují případy šikanování a pronásledování, by měli zvážit všechny okolnosti dříve, než dojdou k závěru, a zejména vzít v úvahu vnímání stěžovatele, neboť šikanování a pronásledování je často různými lidmi vnímáno různě.

### Neformální postup

V některých případech může existovat možnost věci napravit neformálně, např. mediací. Někdy si lidé neuvědomují, že je jejich chování nevídané a že působí strádání. Neformální diskuze může vést k většímu porozumění a k dohodě, že toto chování přestane.

### Formální postup

Pokud záležitost není vyřešena v neformální fázi, nebo pokud má stěžovatel pocit, že je šikanování či pronásledování tak závažné, může být nutné uplatnění postupu stěžování. Zaměstnavatel se může rozhodnout, že je věc zapotřebí řešit formálně, a pak, stejně jako u jakéhokoli disciplinárního prohrěšku, je důležité dodržet spravedlivý postup. V případě stížnosti na šikanování nebo pronásledování musí existovat spravedlivost jak vůči stěžovateli, tak vůči obviněné osobě. Pro podrobné pokyny ohledně způsobu zacházení s formálními stížnostmi na šikanování a pronásledování bude zapotřebí zavést postupy společně s odbory zastupujícími námořníky, a to v souladu požadavky Směrnice 5.1.5 Úmluvy o práci na moři z roku 2006.

# Školení, komunikace a uvědomění

Písemná politika vymýtit pronásledování a šikanu na pracovišti pouze tehdy, když bude podpořena jednoznačnými aktivitami k její realizaci. Pravidelná komunikace, školení a semináře cílené na uvědomění jsou důležité proto, aby bylo zajištěno, že všichni zaměstnanci budou:

- rozumět závazku společnosti předcházet pronásledování a šikaně
- chápat svoji odpovědnost a roli v tomto procesu
- vědět, jak vyhledat radu a vedení
- vědět, jak podat stížnost, a důvěřovat, že bude účinně vyslyšena.

Společnost by měla zajistit, že její závazek k vymýcení pronásledování a šikany bude komunikován účinně, např. formou:

- školení a programů uvědomování pro všechny zaměstnance na všech úrovních
- informativních schůzek se zaměstnanci a zástupci odborů
- plakátů
- informací na zaměstnaneckých nástěnkách
- oddílu v příručce pro zaměstnance
- pokynů pro vedení
- pokynů pro zaměstnance
- poradců, kteří mohou zaměstnance politikou a postupy provést
- článků v časopisech pro zaměstnance
- vsuvkách v rámci informativních schůzek
- uvedení do problematiky

Všechny politiky a postupy by měly být kontrolovány, aby byla zajištěna jejich stálá účinnost.

## Důvěrnost

Společnost musí všechny námořníky ujistit, že nebudou znevýhodňováni, nestanou se obětí a nebudou diskriminováni proto, že podali stížnost na pronásledování či šikanování. Společnost by měla prošetřit každou stížnost a žádný námořník, který si stěžuje, by neměl pociťovat následky svého činu. Společnost by rovněž měla chránit v průběhu jakéhokoli vyšetřování a po něm zaměstnanecký stav jakéhokoli stěžovatele. Pouze tam, kde se stížnost ukáže být zákeřná nebo ze zlomyslnosti, může být na místě uplatnění disciplinárních postupů vůči stěžovateli.

Jednou z nejběžnějších forem pronásledování je sexuální pronásledování. Je v zájmu společnosti, aby byla k projednání stížnosti stanovena vhodná osoba, jež bude odpovídat potřebám oběti. Tam, kde je to možné, by měla být stížnost na sexuální pronásledování prošetřena jedincem stejného pohlaví jako je osoba, jež stížnost podává.

### Projednání

Postupy by měly zajistit, že jednání, včetně jakýchkoli disciplinárních projednání, jež se v důsledku těchto jednání konají, budou důvěrná. Společnosti by měly zúčastněným stranám podat informace o jejich právu na doprovod přítelem nebo zástupcem odborů či osobou z lodi, která může námořníkům poskytnout nestrannou radu ve věci jejich stížnosti a jinak jim asistovat při orientaci v postupu podávání stížností.

Jako je tomu u všech jednání při disciplinárních a zaměstnaneckých stížnostech, měly by být aplikovány principy přirozeného práva. Vyslýchaný by měl mít právo vyjádřit se k jakékoli stížnosti a podat jeho či její verzi události. Jak stěžovatel, tak vyslýchaný, by měl mít možnost si povolat svědka. Firma by též měla uchovávat písemný záznam o učiněných rozhodnutích.

### Řešení případu / činnosti

Společnost by se měla při nápravných opatřeních zaměřit spíše na pachatele pronásledování, nežli na oběť. Nebylo by na místě zareagovat jen tak, že bude oběť přesunuta na jinou práci či pracoviště, a tím bude případ pronásledování či šikanování vyřešen.

# Opatření k vymýcení pronásledování a šikany

Řada firemních disciplinárních řádů stanoví, že určité činy, jež by mohly znamenat pronásledování a/ nebo šikanování, představují přestupky, na jejichž základě lze vůči porušiteli vést disciplinární řízení. Jejich příklady jsou:

- útok
- zastrašování
- nátlak
- zasahování do práce jiných zaměstnanců
- chování sexuální povahy
- nežádoucí, nepřiměřené a agresivní chování spočívající ve vlivu pohlaví na důstojnost žen a mužů v práci.

V precedenčním právu bylo zavedeno, že v případech pronásledování založeného na pohlaví není nezbytné zvažovat, zda by pronásledování utrpěné obětí bylo či nebylo způsobeno osobě opačného pohlaví, než je oběť. Je tomu tak proto, že sexuální pronásledování je chování založené na pohlaví oběti, a pokud oběť utrpěla újmu, pak došlo k sexuálnímu pronásledování.

Avšak řada činů a opomenutí, které zakládají pronásledování a šikanu, normálně nespadá do žádné z kategorií přestupků v rámci firemních disciplinárních postupů. V některých případech si pachatelé ani nemusí být vědomi účinků svých činů, jež jsou spíše důsledkem špatného či zastaralého způsobu vedení než zlým úmyslem. To však neslouží jako omluva, a může se tak přesto jednat o šikanu či pronásledování.

Společnost by měla mít politiku, která bude podporovat právo všech lidí na důstojné zacházení a respekt v práci. Tato politika by měla aktivně podporovat pracovní prostředí, ve kterém nebudou šikana a pronásledování tolerovány. Musí jasně definovat normy chování, jež se od zaměstnanců a vedoucích očekávají. Zaměstnanci by měli vědět, na koho se mohou obrátit, jestliže mají problém týkající se práce, a vedoucí by měli být vyškoleni ve všech aspektech firemních politik v této citlivé oblasti. Proto, aby byla politika účinná, musí být komunikována a implementována tak, aby si všichni zaměstnanci byli vědomi svých povinností vůči zaměstnancům podle firemních pravidel chování.

Společnost by měla zajistit, že vedoucí budou mít dovednosti nezbytné k tomu, aby mohli vést příkladem. Vedoucí by měli být sebevědomí tak, aby se chovali způsobem, který politiku podporuje a podporuje pozitivní chování.

Zaměstnanecké příručky jsou dobrým způsobem komunikace se zaměstnanci; mohou zahrnovat specifické zmínky o firemním pohledu na šikanování a pronásledování, o podpoře, jež je zaměstnancům k dispozici, a o důsledcích pro jakéhokoli zaměstnance, jenž bude považován za porušitele firemní politiky.

### Vzdělávací programy

Společnost by měla svému námořnímu personálu umožnit účast na vzdělávacích programech, v rámci kterých budou objasněny nežádoucí účinky pronásledování a šikany a bude definována firemní politika. Tyto programy by též měly definovat způsob fungování firemních postupů pro hlášení případů. Navíc by společnost měla zvážit poskytnutí literatury, plakátů a videí, jimiž podtrhne a zdůrazní firemní politiky. Tyto výukové programy by měly být dostupné všem novým i stávajícím zaměstnancům.

Svaz provozovatelů námořních plavidel Evropského společenství (ECSA) a Federace odborů pracovníků v dopravě (ETF) si objednali výukový nástroj po internetu s názvem [„Řekněte ne šikaně, řekněte ne pronásledování / Dejte pronásledování a šikaně červenou kartu“], jenž bude využíván námořním a pobřežním vedením. Podrobnosti o přístupu k tomuto materiálu jsou uvedeny na vnitřní straně desek.

Další opatření, jež by společnosti mohly využívat podle daných okolností zahrnují:

- jmenování vhodné a příslušně vyškolené osoby na palubě každé z lodí nebo v kancelářích na pevnině poradcem proti pronásledování a šikaně či úředníkem pro etiku;
- založení námořních a/nebo pobřežních výborů vedení;
- jmenování určitého zaměstnance úředníkem pro vyšetřování pronásledování;
- zajištění toho, aby všechny lodi přijaly prohlášení v tom smyslu, že pronásledování a šikana nebudou na palubě tolerovány;
- založení revizního výboru, do něhož bude zapojeno vedení společnosti a zástupci námořníků/odborů za účelem sledování účinnosti této politiky.

## Případové studie

### Mezinárodní společnost s výletními loděmi

Tato společnost po mnohé roky disponovala Pravidly chování, jež podrobně popisovala řadu nepřijatelných způsobů chování co se týče vzájemné komunikace s ostatními kolegy a se zákazníky. Jakýkoli aspekt vyhrožování, zastrasování, šikanování, nátlakového či obtěžujícího chování nebyl tolerován a bylo s ním zacházeno jako s porušením těchto pravidel. Podobně jakákoli záležitost, jež by mohla být diskriminační či urážlivé povahy nebo by mohla vyústit v represi vůči jiné osobě, byla považována za nepřijatelnou. Všechna porušení byla vyšetřena a řádně vyhodnocena. Byla přijata nezbytná disciplinární opatření, jež mohla vést až k propuštění. Všem zaměstnancům byl umožněn přístup k dokumentu s těmito pravidly, jenž byl zároveň interně přístupný na firemním intranetu. V nedávné době byl zaveden Nový rozvojový rámec vedení a v současné době běží obnovující školení proto, aby bylo zajištěno, že vedoucí na moři budou mít nejnovější poznatky a budou mít zažité firemní hodnoty.

Společnost též provozuje „horkou linku pro zajištění dodržování“, na kterou mohou zaměstnanci anonymně hlásit pochybení. Tato horká linka je široce propagována a jakékoli případy šikany nebo pronásledování na pracovišti je možné jejím prostřednictvím ohlásit, a poté s nimi lze naložit podle pravidel chování tam, kde je to nezbytné.



### Mezinárodní společnost přepravující palivo

Tento přepravce vytvořil Pravidla chování, jež stanoví základní pravidla, která by měli dodržovat všichni zaměstnanci. Neschopnost tato pravidla dodržovat je přestupkem, jenž může vést k disciplinárnímu postihu a dokonce i k propuštění. Pravidla obsahují osobní poselství výkonného ředitele skupiny, jež podtrhuje jeho stanovisko k této politice. Poselství objasňuje způsob, jakým by měly klíčové hodnoty společnosti vést chování a napomáhat zaměstnancům v jejich procesu rozhodování. Poskytuje vedení ve vytváření uctivého pracoviště prostého pronásledování, jehož součástí je úplný soupis základních pravidel, která by zaměstnanci měli brát v úvahu a která jim pomohou identifikovat, zda určité aspekty jejich chování nepředstavují pronásledování. Zaměstnanci mají k firemním politikám přístup prostřednictvím užitečných odkazů na webových stránkách personálního oddělení a též je zde poskytnut důvěrný kontakt pro kteréhokoli ze zaměstnanců, kteří jsou podrobena pronásledování nebo byli svědky jakékoli formy zneužívání či šikany na pracovišti. Společnost uplatňuje nulovou politiku tolerance odplaty, protože tato politika odpovídá jejímu názoru, že podání informací je správnou věcí. Jakékoli činy odplaty jsou považovány za přestupky, které mohou vést k disciplinárnímu postihu tehdy, jestliže jsou prokázány.

Společnost navíc uznává, že vedoucí a supervizoři mají další povinnosti a pořádá semináře a workshopy, které podporují vůdčí dovednosti, jež jim pomohou pravidla uplatnit v organizaci konzistentním způsobem na všech úrovních.

### Trajektová společnost

Tato organizace stanovila klíčové hodnoty, jež podtrhují způsoby chování, které se od jejích zaměstnanců očekávají. Politiky a postupy společnosti zajišťují, že společnost rychle a objektivně vyšetří podané stížnosti na pronásledování či šikanu. Politika stanoví jasné postupy podávání stížností a kázeňské postupy, které pomáhají střežit důvěrnost a chránit stěžovatele před represí. Kterýkoli ze zaměstnanců má nárok na zastupování či podporu kolegů v jakékoli fázi postupů proto, aby bylo zabezpečeno, že postup bude jak spravedlivý, tak nestranný. Rovněž se tak zdůrazňuje fakt, že včasné řešení jakékoli stížnosti je lepší pro společnost i zaměstnance. Jako součást tohoto procesu společnost podporuje používání mediace jako prostředku řešení jakýchkoli sporů na pracovišti v rané fázi.

Na podporu svých klíčových hodnot společnost pořádá pravidelné semináře a školení na pevnině pro všechny zaměstnance, na kterých je šířena firemní politika rovných příležitostí a která při dodržování mohou předcházet pronásledování a šikaně na pracovišti.

## Návrh textu letáku pro námořníky

### Práva a povinnosti námořníků

Žádný pracovník by neměl být pronásledován nebo šikanován na pracovišti. Všichni pracující zodpovídají za zajišťování pracovišť prostých pronásledování a šikany. Vaše společnost bere tyto problémy nesmírně vážně.

### Pronásledujete nebo šikanujete ostatní pracovníky?

Mezi pronásledování patří jakékoli jednání, jež vytváří u osoby, které se dotýká, pocity nepříjemnosti, ponížení, studu, strachu nebo nepohodlí.

Šikanování zahrnuje jakékoli negativní či nepřátelské chování, jež příjemce zastrašuje či vyvolává jeho obavy.

**Účinku, který mají vaše činy na jiné pracovníky, si nemusíte být vědomi. Například:**

- Považujete váš způsob dělání určité práce vždy za správný?
- Zvyšujete hlas na jiné pracovníky?
- Máte vůči jiným pracovníkům sarkastické či povýšenecké poznámky?
- Kritizujete jednotlivce před ostatními?
- Kritizujete za menší chyby a nechválíte za dobrou práci?
- Straníte se ostatních pracovníků či šíříte pomluvy nebo zlomyslné klevety?

Pokud máte obavy, že by vaše chování v určitém ohledu mohlo být považováno za pronásledování či šikanu, firma vám pomůže se těchto aspektů zbavit. Měli byste se však obrátit na svého liniového vedoucího a vyhledat pomoc - nečekejte, až se stížnost proti vám obrátí.

## Byli jste pronásledováni či šikanováni v práci?

Vaše firma bude se všemi stížnostmi na pronásledování a šikanu nakládat vážně a s důvěrou.

Váš liniová vedoucí na palubě a personální vedoucí na pevnině byli vyškoleni v nakládání se stížnostmi na pronásledování a šikanu. Můžete se obrátit na jednoho z nich či na oba a nahlásit jakékoli incidenty, jež se vám přihodily.

Pokud je vám podání stížnosti nepříjemné, můžete požádat přítele či kolegu, aby to udělal za vás.

Společnost vás nebude za podání stížnosti pronásledovat za předpokladu, že tato stížnost není zlomyslná nebo motivovaná pomstou.

Mějte na paměti, že se bere na vědomí způsob vnímání činů obětí. Pokud máte pocit, že jste byli podrobena pronásledování či šikaně, společnost bude jednat.

Název společnosti:

Kontaktní osoba na palubě:

Kontaktní osoba na pevnině:

## Internetové odkazy na školicí materiály na webových stránkách partnerů 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)