Szacunek i godność w EKES-ie

ZERO TOLERANCE

Praktyczny przewodnik dotyczący właściwego postępowania dla członkiń i członków EKES-u

Europejski Komitet
Ekonomiczno-Społeczny

Większa klarowność i przejrzystość finansowa, zapobieganie molestowaniu i poważniejsze sankcje za nieprzestrzeganie zasad. W dniu 28 stycznia 2021 r. członkinie i członkowie Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (EKES-u) zagłosowali za wprowadzeniem istotnych zmian do **kodeksu postępowania**. Jest to pierwszy ważny krok w reformowaniu Komitetu, podjęty przez nowe kierownictwo EKES-u.

EKES zdecydowanie opowiada się za wysokimi standardami etycznymi oraz nowoczesnymi, przejrzystymi metodami pracy. Nowy kodeks postępowania członków stanowi poważny kamień milowy w dążeniu do reform i wzmocnienia naszego sposobu pracy. Chcę zadbać o to, by każda osoba pracująca w Komitecie była dumna z tego, że jest częścią tej instytucji.

Christa Schweng, przewodnicząca EKES-u

Wytyczne dotyczące naszej pracy w Komitecie są określone w kodeksie postępowania. Podstawą kodeksu jest Karta praw podstawowych Unii Europejskiej. Zasadnicze znaczenie ma godność wszystkich ludzi i godność w miejscu pracy. Naszym obowiązkiem jest urzeczywistnienie tych zasad w Komitecie oraz zapobieganie przypadkom molestowania.

Christian Bäumler, przewodniczący komisji ds. regulaminu wewnętrznego

Regulamin wewnętrzny i kodeks postępowania członków EKES-u:
https://www.eesc.europa.eu/pl/about/rules-procedure-and-code-conduct-members-eesc

Szacunek i godność w EKES-ie

Kodeks postępowania członków EKES-u

W niniejszej broszurze pragniemy zapoznać Państwa z nowym **kodeksem postępowania**. Przedstawiamy również wskazówki i wytyczne dotyczące szacunku i godności w EKES-ie.

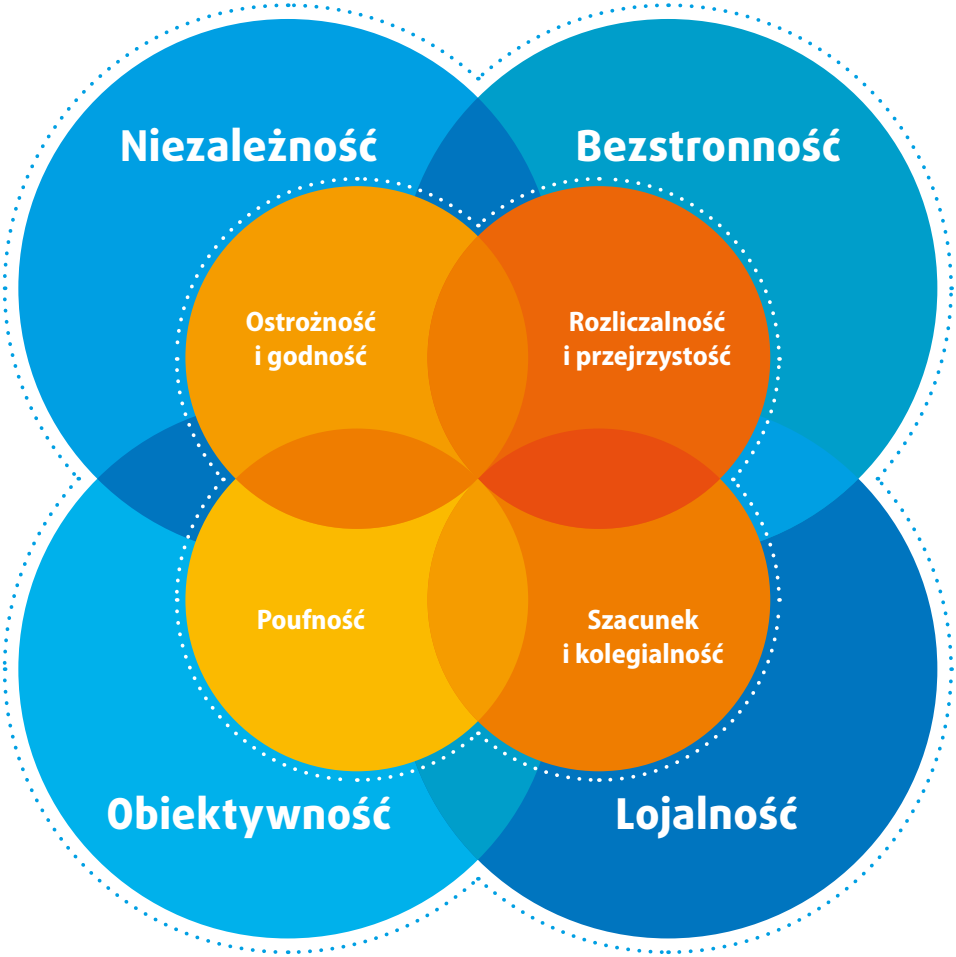
W EKES-ie reprezentujemy różne sektory, branże, administracje i kraje.

Mamy różne zwyczaje i różne języki, gesty i formy wyrazu. Wyrażenie lub sposób zachowania uznawane za akceptowalne w jednym kraju mogą być postrzegane zupełnie inaczej gdzie indziej.

Niniejsza broszura dotyczy interakcji między członkiniami, członkami, delegatkami, delegatami, zastępczyniami, zastępcami oraz ekspertkami i ekspertami, a także ich interakcji z administracją EKES-u.

Dyrekcja Zasobów Ludzkich i Finansów oraz Sekretariat Generalny wspólnie opracowały niniejszy przewodnik dla wszystkich członkiń i członków EKES-u.

Zasady etyki i uczciwości będące w interesie Unii Europejskiej i dobrej administracji



Zasady etyczne i integralność

Wszyscy reprezentujemy EKES oraz budujemy jego wizerunek!

PAŃSTWA ROLA JAKO CZŁONKINI I CZŁONKA EKES-U

EKES składa się z członkiń, członków, delegatek i delegatów CCMI ze wszystkich państw członkowskich UE, którzy są mianowani na odnawialną pięcioletnią kadencję. Przepisy dotyczące zasad etycznych i uczciwości dotyczą na równi członków, delegatów, zastępców i ekspertów.

Pracodawcy, związki zawodowe oraz przedstawicielki i przedstawiciele organizacji społecznych, zawodowych, gospodarczych, kulturalnych i ekologicznych – wszyscy Państwo reprezentujecie europejskie zorganizowane społeczeństwo obywatelskie. Głównym Waszym zadaniem jest doradzanie Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komisji.

Sekretariat Generalny EKES-u wspiera Was w tych działaniach. Personel EKES-u to osoby pochodzące z całej Europy. Członkowie i pracownicy reprezentują Komitet każdego dnia i wszyscy jesteśmy odpowiedzialni za budowanie doskonałej reputacji.

- **Każdy, kto pracuje dla EKES-u, ma prawo oczekiwać traktowania z profesjonalizmem, godnością i szacunkiem.**

- **Aby zapewnić środowisko pracy, w którym nie ma miejsca na molestowanie, trzeba przede wszystkim zapobiegać niewłaściwym zachowaniom.**

JAK ZAPOBIEGAĆ MOLESTOWANIU

Poszanowanie godności w pracy stanowi podstawę wyważonych relacji w miejscu pracy. Wszystkie osoby pracujące w EKES-ie są nieocenionym zasobem i dzięki swojej wiedzy, ekspertyzie i zaangażowaniu przyczyniają się do skutecznego funkcjonowania instytucji. W przypadku różnic zdań, zwłaszcza w stresujących okresach i w momentach napięć, kultura poszanowania godności w miejscu pracy ma kluczowe znaczenie dla utrzymania dobrych i konstruktywnych relacji. Organizowane szkolenia na temat szacunku i godności pomogą Państwu zapoznać się z wewnętrznymi przepisami i kulturą administracyjną EKES-u.

Poniżej przedstawiono kilka wskazówek, jak unikać niewłaściwego zachowania, konfliktów i nękania.

Zasady te obowiązują niezależnie od tego, gdzie się Państwo znajdują i z kim pracują:

- **Dialog i otwarta dyskusja mogą zapobiec wielu nieporozumieniom.**
- Zawsze używamy kulturalnych i uprzejmych sformułowań w kontaktach z innymi członkami i pracownikami EKES-u. Poziom familiarności w rozmowach może zależeć od zwyczajów kulturowych.
- **Nigdy nie używamy nieprzyzwoitych czy obraźliwych słów.** Nie podnosimy głosu na pracowników ani innych członków. W żadnej sytuacji nie jest to dopuszczalne. Również wulgarny i seksistowski język nie jest akceptowalny w żadnych okolicznościach. Wzajemny szacunek zawsze stanowi najlepszą podstawę interakcji z innymi.

- **Nie komentujemy wyglądu fizycznego innych osób.**
- Udzielamy pracownikom jasnych i spójnych informacji na temat pożądanego sposobu organizacji pracy, celów podejmowanych przez nas działań i oczekiwanego wkładu pracowników. Nie nakładamy na pracowników obowiązków wykraczających poza zakres działalności EKES-u.
- **Informacje zwrotne są ważne.** Przy ich przekazywaniu bierzmy pod uwagę kontekst i odbiorców. Należy zawsze sprawdzić odnośne informacje przed przekazaniem konstruktywnych uwag.
- Organizując posiedzenia, **przestrzegajmy zwyczajowych godzin pracy**.
- Jeśli inny członek lub osoba z personelu sygnalizuje nam, że postrzega nasze zachowanie jako obraźliwe lub niewłaściwe, potraktujmy to poważnie. Aktywna komunikacja, która prowadzi do konkretnych propozycji rozwiązań, jest lepsza niż zignorowanie sytuacji i tym samym doprowadzenie do jej pogorszenia.
- Jeżeli jesteśmy świadkami niewłaściwego zachowania członków lub personelu, takiego jak seksistowskie żarty, wulgarne postawy, zniewagi lub protekcjonalne gesty (komunikacja niewerbalna również może być wysoce niestosowna), wyraźnie pokazujmy, że się z tym nie zgadzamy.

MOLESTOWANIE W MIEJSCU PRACY: CO TO DOKŁADNIE JEST?

Nękanie psychiczne (mobbing)

„Nękanie psychiczne oznacza niewłaściwe zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły i obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania podejmowane w sposób umyślny i które godzą w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby".

(Regulamin pracowniczy, art. 12a)

Mobbing zawsze obejmuje ciągłe, powtarzające się działania i wywiera poważny wpływ na psychikę, a także może odbić się na zdrowiu fizycznym ofiary.

Kilka przykładów nękania psychicznego:

- Obraźliwe lub poniżające komentarze, nękanie, zastraszające uwagi
- **Postawa konfrontacyjna**, **wywieranie presji**, odmowa komunikacji lub dyskusji
- Zniewagi dotyczące osobistych lub zawodowych kompetencji danej osoby
- Deprecjonowanie czyjegoś wkładu i osiągnięć
- **Izolowanie**, **odrzucanie** czy **poniżanie** kogoś
- Wyznaczanie nierealistycznych celów w pracy lub niepowierzanie żadnej pracy, przydzielanie zadań, które nie odpowiadają opisowi danego stanowiska pracy
- Wszelkie nadużycia **władzy wynikające z hierarchicznej pozycji**

ZERO TOLERANCE

Molestowanie seksualne

„Molestowanie seksualne oznacza zachowania dotyczące płci, które są niepożądane przez osobę, do której są adresowane, a ich celem lub skutkiem jest obraza osoby lub tworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, upokorzenia lub niepokoju w środowisku pracy. Molestowanie seksualne jest traktowane jako dyskryminacja ze względu na płeć".

(Regulamin pracowniczy, art. 12a)

Molestowanie seksualne różni się od mobbingu m.in. tym, że niekoniecznie ma charakter nawracający i nie musi odbywać się przez pewien czas. Do stwierdzenia tego rodzaju mobbingu wystarczy jeden przypadek takiego zachowania.

Kilka przykładów molestowania seksualnego:

- Obietnice jakiejś formy wynagrodzenia w zamian za przysługi seksualne
- Umawianie się na randki nie jest uznawane za molestowanie, jeśli opiera się na obustronnej zgodzie oraz nie jest niepożądane czy ubliżające. Zgoda musi być wyrażona z wolnej woli danej osoby bez żadnego nacisku hierarchicznego czy innej presji.
- **Powtarzające się lub nadmierne komplementowanie** wyglądu danej osoby
- **Niepożądany kontakt fizyczny**, ocieranie się, szczypanie, próby pocałunków bez zgody drugiej osoby czy niewłaściwe lub zbyt mocne uściski
- **Grubiański i obsceniczny język oraz tego rodzaju gesty**
- **Ordynarne lub dwuznaczne uwagi czy podteksty seksualne**
- **Voyeuryzm** czy **ekshibicjonizm**

Zapobieganie molestowaniu:

- Członkinie i członkowie muszą powstrzymać się od wszelkiego rodzaju nękania zarówno w EKES-ie, jak i poza nim, w tym podczas posiedzeń, podróży służbowych i konferencji.
- Członkinie i członkowie muszą być świadomi obowiązujących procedur zarządzania konfliktami i przypadkami nękania oraz współpracować w ramach tych procedur.
- Członkinie i członkowie są zachęcani do udziału w szkoleniach na ten temat proponowanych przez dział szkoleniowy EKES-u.

Co nie jest molestowaniem?

Niewłaściwe, niekontrolowane lub impertynenckie zachowanie, które ma miejsce tylko raz, samo w sobie niekoniecznie stanowi mobbing. Jeśli jednak dojdzie do takiej sytuacji, nie lekceważmy jej konsekwencji dla naszego środowiska pracy. Otwarcie porozmawiajmy o tym, co się wydarzyło. Natomiast jednorazowa czynność o podtekście seksualnym może zostać uznana za molestowanie seksualne.

Czym jest niewłaściwe zachowanie?

Niewłaściwe postępowanie i zachowanie, które jest nieuzasadnione i które można logicznie zinterpretować jako poniżające czy obraźliwe. **Notoryczne, powtarzające się niewłaściwe zachowanie może stać się formą nękania.**

Kilka przykładów niewłaściwego zachowania:

- Podnoszenie głosu na inną osobę
- Posługiwanie się wulgarnym językiem
- Trzaskanie drzwiami
- Uderzanie pięścią w stół

ZAWSZE ODPOWIEDNIE ZACHOWANIE

ZERO TOLERANCE

Czym jest konflikt w miejscu pracy?

Konflikt w miejscu pracy oznacza każdy konflikt interpersonalny w kontekście relacji w pracy, w tym podczas spotkań zewnętrznych, delegacji lub innych wydarzeń związanych z pracą.

Konflikt zazwyczaj jest ograniczony w czasie: to nieporozumienie między co najmniej dwoma osobami. Każda ze stron broni swojego stanowiska. Niekoniecznie wiąże się to ze stosunkiem podporządkowania, pozycją w hierarchii czy wywieraniem wpływu.

W większości przypadków konflikt w miejscu pracy można rozwiązać dzięki dyskusji między zaangażowanymi osobami. Konieczne jest położenie kresu nieporozumieniom, by uniknąć sytuacji błędnego koła, która mogłaby przekształcić się w nękanie.

ZAPOBIEGANIE KONFLIKTOM INTERESÓW

Nowy kodeks postępowania wprowadza szereg istotnych zmian. Dwa najważniejsze uzupełnienia to szczegółowe przepisy dotyczące zapobiegania konfliktom interesów oraz wzmocniony obowiązek pełnej przejrzystości i przekazywania oświadczeń majątkowych. Obowiązki te gwarantują, że członkinie i członkowie wykonują swoją pracę całkowicie bezstronnie i niezależnie.

Konflikty interesów

Członkinie i członkowie unikają wszelkich sytuacji, które mogą prowadzić do konfliktu interesów. Nie powinni kierować się osobistym interesem, który mógłby być sprzeczny z interesami Unii Europejskiej lub w sposób niewłaściwy wpłynąć na ich pracę w EKES-ie.

Przykłady konfliktów interesów:

- Osobiste interesy obejmują wszelkie potencjalne świadczenia lub korzyści bezpośrednio dla członkiń, członków, ich współmałżonków, partnerów lub członków najbliższej rodziny. Niekoniecznie mają one charakter finansowy czy majątkowy.
- Członkini i członek EKES-u nie może przyjmować jakichkolwiek poleceń od osób trzecich – ani od swojego pracodawcy, ani od organizacji zawodowej, do której należy.
- Konflikt może mieć miejsce również wtedy, gdy osoba jednocześnie sprawuje dwie niedające się pogodzić funkcje w EKES-ie.

Jak można zapobiegać konfliktom interesów?

- Konflikt interesów może występować faktycznie lub być postrzegany jako taki przez innych. W każdym przypadku to na członkini lub członku spoczywa odpowiedzialność za rozwiązanie tej sytuacji. Jeżeli sytuacja jest niejednoznaczna, można najpierw zwrócić się w trybie poufnym o radę do Komisji Etyki.
- Należy zakończyć działania zewnętrzne, które doprowadziły do konfliktu, albo zrezygnować ze wszystkich obowiązków lub ich części w EKES-ie.
- W przypadku utrzymywania się konfliktu interesów należy poinformować o tym na piśmie przewodniczącą/przewodniczącego Komitetu.

Przejrzystość finansowa

Członkowie, delegaci, zastępcy i eksperci muszą przedłożyć oświadczenie majątkowe przy objęciu funkcji, aktualizować je w razie potrzeby oraz składać je co roku do dnia 1 stycznia. Oświadczenie należy wysyłać na funkcyjną skrzynkę pocztową: findec-eesc@eesc.europa.eu

Złożenie oświadczenia jest warunkiem otrzymywania wszelkich diet lub zwrotu kosztów, a także sprawowania jakichkolwiek oficjalnych funkcji lub podejmowania działań w EKES-ie.

SYGNALIZOWANIE NADUŻYĆ FINANSOWYCH I NIEPRAWIDŁOWOŚCI

W każdym przypadku, gdy członek dowiaduje się o możliwych przypadkach nadużyć finansowych, korupcji, nieprawidłowości czy naruszenia zasad etycznych lub jakimkolwiek innym bezprawnym działaniu, jest zobowiązany zgłosić te fakty przewodniczącej/przewodniczącemu EKES-u lub – jeśli uzna to za potrzebne – bezpośrednio OLAF-owi.

- Członkowie muszą zgłaszać przewodniczącej/przewodniczącemu lub OLAF-owi przypadki korupcji (np. złożenie fałszywych dokumentów w celu uzyskania zwrotu kosztów) lub nieprawidłowości (np. molestowanie).
- Członkowie zgłaszający takie przypadki będą uznawani za sygnalistów. Sygnaliści będą chronieni, tak aby zagwarantować poufność ich danych, a w razie potrzeby zaoferuje im się również zindywidualizowane wsparcie.
- Oczekuje się, że członkowie będą w pełni współpracować i udzielą wszelkiej niezbędnej pomocy podczas ewentualnego dochodzenia.

NOWA KOMISJA ETYKI

Komisja Etyki czuwa nad przestrzeganiem kodeksu postępowania. Działa na zasadzie pełnej autonomii, niezależności i poufności.

Jak funkcjonuje Komisja Etyki?

- Członkowie lub pracownicy EKES-u mogą zasięgać opinii Komisji Etyki we wszelkich sprawach związanych z kodeksem postępowania, takich jak skargi lub domniemane naruszenie kodeksu.
- Komisja Etyki doradza przewodniczącej/przewodniczącemu EKES-u oraz Prezydium Komitetu w zakresie wykładni i wdrażania przepisów kodeksu.
- W przypadku skargi Komisja Etyki kontaktuje się z daną osobą, która zostanie poproszona o przedstawienie dowodów i będzie miała możliwość wystąpienia przed Komisją.

Sankcje

Przy ocenie zaobserwowanego zachowania surowość sankcji ustala się proporcjonalnie do wagi przewinienia i do stanowiska członkini lub członka w hierarchii. W zależności od zachowania członkini lub członka sankcja może obejmować co najmniej jeden z następujących środków:

PISEMNE UPOMNIENIE

CZASOWE POZBAWIENIE PRAWA DO DIETY

CZASOWE ZAWIESZENIE UCZESTNICTWA W DZIAŁANOŚCI EKES-U

CZASOWE ZAWIESZENIE SPRAWOWANIA FUNKCJI W EKES-IE

WEZWANIE RADY DO USUNIĘCIA CZŁONKA Z KOMITETU

Komisja Etyki:
https://intranet.eesc.europa.eu/EN/members/Pages/ethical-committee.aspx

Oprócz powyższych sankcji można zastosować następujące środki:

- Zobowiązanie członkini lub członka do podjęcia działań w celu dostosowania jej/jego zachowania do przepisów
- Zobowiązanie do złożenia osobistego oświadczenia z przeprosinami (prywatnie wobec danej osoby albo publicznie na sesji plenarnej)
- Zobowiązanie do naprawienia lub zrekompensowania wyrządzonych szkód

RADY W PRZYPADKU TRUDNYCH KONTAKTÓW MIĘDZYLUDZKICH

- Jeżeli pewien rodzaj zachowania uważa się za niewłaściwy lub kompromitujący, należy natychmiast zareagować i wyraźnie powiedzieć o tym danej osobie, a także uprzejmie, lecz zdecydowanie wyznaczyć granice.
- **Jeżeli niepożądane zachowanie powtarza się**, należy zbierać dowody na piśmie dotyczące każdego incydentu.
- Zawsze staraj się mieć świadków, jeżeli dana osoba zachowuje się niewłaściwie. Nigdy nie zostawaj sama/sam. Miej drzwi otwarte.
- Nie wahaj się **skontaktować i skonsultować z Dyrekcją Zasobów Ludzkich**.

Do Państwa dyspozycji jest szereg narzędzi:

EKES oferuje szkolenia dla członkiń i członków na temat godności i poszanowania w miejscu pracy. Są one organizowane przez dział szkoleń kilka razy w roku. Kontakt: FormationsCESE@eesc.europa.eu

Komisja Etyki monitoruje stosowanie kodeksu postępowania członków. Wszelkie skargi można kierować do Komisji Etyki: advisorycommittee@eesc.europa.eu

Można również skontaktować się z następującymi organami:

- **Przewodnicząca/przewodniczący EKES-u:** president.eesc@eesc.europa.eu
- **Helpdesk dla członków:** helpdesk-members-cese@eesc.europa.eu
- **Dyrekcja Zasobów Ludzkich i Finansów EKES-u:** hrf-management@eesc.europa.eu
- **Rzecznik praw obywatelskich w EKES-ie** (w trakcie powoływania)
- **Kwestorzy w EKES-ie:** questeurs-cese@eesc.europa.eu
- **Służby medyczne w EKES-ie:** svcmedicosocialcese@eesc.europa.eu

Ponadto można skontaktować się z Europejskim Urzędem ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych **(OLAF)**:
Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (europa.eu)

Więcej informacji na ten temat można znaleźć na portalu członków pod adresem:
https://intranet.eesc.europa.eu/EN/members/Pages/code-conduct.aspx

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

Rue Belliard/Belliardstraat 99
1040 Bruxelles/Brussel
BELGIQUE/BELGIË

Dział odpowiedzialny za publikacje: Dział Wizyt i Publikacji
EESC-2021-7-PL

www.eesc.europa.eu

© Unia Europejska, 2021
Powielanie materiałów dozwolone pod warunkiem podania źródła.
W celu wykorzystania lub reprodukcji zdjęć / ilustracji, należy uzyskać pozwolenie bezpośrednio od posiadacza/posiadaczy praw autorskich: ©Shutterstock

PL