

Deklaracja w sprawie *Just Culture* (kultury sprawiedliwego traktowania)

Niniejsza deklaracja nawiązuje do European Corporate Just Culture Declaration podpisanej w dniu 1 października 2015 r. w Brukseli, przez przedstawiciela Komisji Europejskiej p. Violetę Bulc - Komisarza ds. Transportu oraz reprezentantów środowiska lotniczego.

Bezpieczeństwo ma największe znaczenie dla ogółu społeczeństwa, ale również dla szeroko rozumianej branży lotniczej.

Bezpieczeństwo jest nie tylko wymogiem prawnym, ale także kluczowym i niezbędnym warunkiem zrównoważonego rozwoju branży lotniczej. W związku z tym, każdy podmiot prowadzący działalność w obszarze lotnictwa cywilnego powinien utrzymywać i podnosić poziom bezpieczeństwa w ramach swojej działalności.

Wszyscy pracownicy sektora lotniczego, bez względu na pełnioną funkcję, posiadają obowiązki związane z bezpieczeństwem i w związku tym mają kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa całego systemu lotnictwa cywilnego.

Bezpieczeństwo tego systemu wymaga, by jak najwięcej zdarzeń mających lub mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo w lotnictwie, było zgłaszanych dobrowolnie i bezzwłocznie, gdyż jest to niezbędne do prowadzenia analiz i zwiększania poziomu bezpieczeństwa.

Just Culture jest podstawową przesłanką skutecznie działającego systemu zgłaszania zdarzeń, niezbędnego we wszystkich organizacjach lotniczych w celu utrzymywania i podnoszenia poziomu bezpieczeństwa.

Przedmiotowa Deklaracja jest spójna z istniejącymi przepisami, w szczególności rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 376/2014 z dnia 3 kwietnia 2014 r. w sprawie zgłaszania i analizy zdarzeń w lotnictwie cywilnym oraz podejmowanych w związku z nimi działań następczych.

Każda organizacja powinna, po konsultacji z przedstawicielami pracowników, wdrożyć wewnętrzne przepisy¹ najlepiej dopasowane do jej specyfiki. Przepisy te powinny być wspierane przez udokumentowane procesy i konsekwentnie stosowane w ramach całej organizacji.

Wszyscy sygnatariusze niniejszej Deklaracji będą zachęcać do wdrażania *Kluczowych Zasad Just Culture* (załącznik do tej deklaracji) przez każdą organizację. Równocześnie organy państwa właściwe w sprawach lotnictwa cywilnego wyrażają wolę wspierania tych działań.

My, Sygnatariusze tej Deklaracji będziemy zachęcać do wdrażania kluczowych zasad *Just Culture* w organizacjach lotnictwa cywilnego i będziemy współpracować poprzez wymianę doświadczeń oraz zachęcać środowisko lotnicze do ich wdrażania.

My, Sygnatariusze zgadzamy się kontynuować współpracę przy opracowywaniu materiałów doradczych i najlepszych praktyk branżowych udzielając pomocy przy wdrażaniu *Just Culture* przez organizacje w różnych sektorach lotnictwa.

Niniejsza deklaracja ma charakter otwarty - zachęca się przedstawicieli całego środowiska lotniczego do jej podpisania.

¹Art. 16 pkt 11 Rozporządzenia(EU) Nr 376/2014 wymaga obecności wewnętrznych (*dla organizacji*) przepisów *Just Culture* (Kultury sprawiedliwego traktowania), wspieranych przez wewnętrzne procesy, które muszą zostać wprowadzone po konsultacjach z przedstawicielami pracowników organizacji.

Załącznik do Deklaracji w sprawie *Just Culture* (kultura sprawiedliwego traktowania)

Kluczowe Zasady *Just Culture*:

1. Priorytetem jest bezpieczeństwo wraz z bezpiecznym postępowaniem.
2. Pracownicy każdego szczebla powinni być zdolni do działania w interesie bezpieczeństwa, w sposób zgodny z wykształceniem, doświadczeniem oraz standardami zawodowymi odpowiadającymi poszczególnym stanowiskom i funkcjom. Aby osiągnąć ten cel, organizacje powinny zapewnić im odpowiednie warunki pracy, narzędzia, wykształcenie i procedury.
3. W środowisku operacyjnym sektora lotniczego pracownicy, mimo swego wykształcenia, wiedzy, umiejętności, doświadczenia i dobrej woli mogą spotkać się z sytuacjami prowadzącymi do niepożądanych rezultatów.
4. Analizując zgłoszone zdarzenia organizacja powinna traktować priorytetowo elementy składające się na wydolność systemu oraz czynniki, które miały wpływ na zaistnienie tych zdarzeń bez przypisywania komukolwiek winy i/lub odpowiedzialności, poza przypadkami przewidzianymi w rozporządzeniu nr 376/2014 i innych przepisach mających zastosowanie.
5. W przypadkach, w których dochodzi jednak do oceny odpowiedzialności konkretnych osób organizacje powinny skupić się na ustaleniu czy działania, zaniedbania lub podjęte decyzje były współmierne do doświadczenia i wykształcenia, a nie do wyników/rezultatów zdarzenia.
6. Zgłaszający informacje dotyczące bezpieczeństwa oraz każda inna osoba wymieniona w zgłoszeniu, są chronieni przed negatywnymi konsekwencjami zgodnie z rozporządzeniem nr 376/2014.
7. Niepożądane zdarzenia najczęściej są przesłankami do prowadzenia analiz. Należy pamiętać, że pozytywne zachowanie i działania także powinny być zauważane i wspierane.
8. Organizacje powinny promować efektywne wdrażanie zasad *Just Culture* na każdym poziomie organizacyjnym wraz ze wszystkimi zainteresowanymi stronami. Wszyscy powinni aktywnie wspierać wzajemne zaufanie i szacunek oraz promować współpracę w celu zbudowania niezbędnego poziomu zaufania w całej organizacji. Powinno się poszerzać wiedzę z zakresu *Just Culture* wśród pracowników, także poprzez udostępnianie wewnętrznej dokumentacji z tego obszaru.
9. Wewnętrzne przepisy *Just Culture* powinny zawierać między innymi opis procesu oraz wskazanie podmiotów zaangażowanych w ten proces, którego celem będzie określenie – „co jest zachowaniem nieakceptowalnym”, a więc zachowaniem które nie korzysta z ochrony – zgodnie z rozporządzeniem nr 376/2014.
10. Wewnętrzne przepisy *Just Culture* powinny dokumentować sposób zarządzania, przechowywania, ochrony i ujawniania danych dotyczących bezpieczeństwa. Powinny również zawierać zapisy mówiące w jakim zakresie organizacja dzieli się danymi w celu wspierania analiz związanych z bezpieczeństwem.
11. Wsparcie udzielane przez organizacje, w przypadkach gdy ich pracownicy podlegają zewnętrznym procedurom związanym ze zdarzeniem lotniczym, które zgłosili lub w którym brali udział, wzmacnia wzajemne zaufanie niezbędne do zapewnienia efektywnie działającej kultury sprawiedliwego traktowania.

12. W celu efektywnego wdrożenia *Just Culture* pracownicy wszystkich szczebli, włączając najwyższe kierownictwo, powinni rozumieć i akceptować swoją odpowiedzialność związaną z zasadami i wewnętrznymi uregulowaniami *Just Culture* oraz ich promowaniem.
13. Organizacje, we współpracy z zaangażowanymi stronami, włączając w to właściwe władze lotnicze, powinny zdefiniować jak zamierzają promować i wspierać wdrożenie zasad i wewnętrznych przepisów *Just Culture* w ramach organizacji.
14. Organizacje powinny regularnie sprawdzać i oceniać wewnętrzne przepisy odnoszące się do *Just Culture*.

Maciej Lasch
~~Dobrot~~ Hawkef.

H. M. P.
 Galiński

H. P. B.

Edmunda Farnel

~~Anna~~ Kowalska

Emilia Dłuska-Kędzior
 Ryszard Michalski

Piotr Kłoz

Alfred

Perlew.

Michael Perlew
 Karl M.

M. Kordowski

Piotr Jank.

Michał Ratajczak

AVIATION CONSULTING

Michał Ratajczak
66-400 Gorzów Wlkp., ul. Armii Krajowej 29 nr lok. 8
Regon 080442359, NIP 5992939472
tel. +48 668 303 225

Artur Zyr

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa
w Chełmie
22-100 Chełm, ul. Pocztowa 54
NIP 563-20-77-608, Regon 110607010

Krzysztof Dmoch

AEROKLUB WŁOCŁAWSKI

im. S. Skarżyńskiego
LOTNISKO, 87-853 KRUSZYN
tel. 054 235 54 43, 054 235 54 44
NIP 888-000-57-54 REGON 000682608

Marek Orliński

000001749
POLITECHNIKA RZESZOWSKA
im. Ignacego Łukasiewicza
35-959 Rzeszów, Al. Powstańców Warszawy 12
tel. 17 86-51-100