

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.