

# Национален доклад

WP2\_D2.4\_Национален Доклад\_България



Funded by the European Union's  
Rights, Equality and Citizenship  
Programme (2014-2020)

*Съдържанието на доклада отразява единствено мнението на авторите и е тяхна отговорност; Европейската комисия не носи отговорност за използването на информацията в документа.*

## *Партньори*

KMOP | [www.kmop.gr](http://www.kmop.gr)

SURT | [www.surt.org](http://www.surt.org)

Oxfam | [www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org)

Center for Sustainable Communities Development |  
[www.cscd-bg.org](http://www.cscd-bg.org)

Adecco | [www.adecco.it](http://www.adecco.it)

## *Автори*

*Виолета Иванова*

*Диана Георгиева*

*Център за развитие на устойчиви общности, България*

## СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение	
Методология	
<b>I. ПРЕГЛЕД НА СЪЩЕСТВУВАЩАТА ИНФОРМАЦИЯ</b>	
Законодателство	7
<b>II. МНЕНИЯ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ОЦЕНКИ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ</b>	
1. Възприемане и оценка на сериозността на проблема	12
1.1 Разпространение на явлението	13
1.2 Обхват на явлението	14
1.3 Секторна диференциация на проявите на сексуален тормоз	15
2. Оценка на икономическите и социални последици	15
3. Процедури за противодействие на сексуалния тормоз на работното място	16
4. Превенция на сексуален тормоз	18
5. Обучения	22
6. Законодателство	23
7. Социален диалог	24
<b>ОБЩИ ИЗВОДИ</b>	25
<b>III. РЕЗУЛТАТИ ОТ НАЦИОНАЛНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ</b>	26
A. Оценки и предложения на работници и служители	26
1. Демографски профил на анкетираните лица	26
2. Обществена значимост на явлението сексуален тормоз на работното място /СТРМ/	27
3. Разпространение и ефекти на отражение от СТРМ	31
4. Информираност за процедури за превенция и защита от СТРМ – познания, прилагане, обучения	36
5. Изводи	42
B. Оценки и предложения на работодатели/ ръководители на отдели	43
1. Демографски профил на анкетираните лица	43
2. Информираност и възприемане на СТРМ	43
3. Разпространение и оценка на явлението	45
4. Процедури за противодействие на сексуалния тормоз на работното място	47
5. Процедури за превенция на СТРМ	48
6. Обучения	49
7. Изводи	50
ОБЩИ ИЗВОДИ от мненията и оценките на ръководители, работници и заинтересовани страни	50
ПРЕПОРЪКИ :БЪДЕЩИ ДЕЙСТВИЯ НА НАЦИОНАЛНО И ОРГАНИЗАЦИОННО НИВО	52
ИЗТОЧНИЦИ	54

## ВЪВЕДЕНИЕ

Сексуалният тормоз на работното място е форма на дискриминация, която включва всяко нежелано поведение, коментар или поведение, свързано с пола или сексуалната ориентация. Има оценка, че шест от десет жени в Европа са били сексуално малтретирани по време на кариерата си (The Parliament Magazine, 2019). Сексуалният тормоз причинява сериозни последици за организациите като страх и тревожност или срам между служителите, което води до намаляване на производителността и в крайна сметка засяга цялото функциониране и развитие на организацията (Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, 2018). Сексуалният тормоз има различен ефект върху засегнатите страни: жертви, работодатели и общество.

ЖЕРТВИ	РАБОТОДАТЕЛИ	ОБЩЕСТВО
Психологическо страдание, включително унижение, намалена мотивация, загуба на самочувствие	Намалена производителност на труда в предприятието поради: *неясни решения *компрометирана работа в екип *демотивация *отсъствия	Дългосрочни разходи за рехабилитация за реинтеграция на Жертвите
Промяна в поведението, включително изолация, влошаване на отношенията	Липса на желаещи да запълнят свободните работни места в компании, където се страхуват от сексуален тормоз	Обезщетения за безработица и преквалификация

<p>Свързани със стреса физически и психически заболявания, включително злоупотреба с наркотици и алкохол</p>	<p>Напредъкът и иновациите в предприятието се забавят, поради липса на доверие и екипен дух</p>	<p>Разходи за инвалидност за лица с намалена работоспособност</p>
<p>Жертви, отказващи се от израстване в кариерата, напускащи работа и правещи опити за самоубийство</p>		<p>Разходи за правни и наказателни услуги; подкопан достъп на жените до работни места с висок статус и добре платени, които са традиционно доминирани от мъже</p>

Обществото и служителите в компаниите стават все по-чувствителни към общия проблем с дискриминацията, включително сексуалния тормоз. През 2019 г. в Комисията за защита от дискриминация са постъпили 921 жалби. Те са почти два пъти повече от оплакванията през 2017 г., когато са били само 535, а през 218 броят им е достигнал 600. Това ясно се вижда от доклад на Комисията за защита от дискриминация за 2019 г. Наблюдава се сериозен ръст в самосезиранията на Комисията. Ако през 2017 г. те са само две, през 2018 г. нарастват на 286, а през миналата година скачат на 601. Комисията отчита във всяка трета жалба, или в 34% от случаите, дискриминация на работното място. Въпреки това, случаите на сексуален тормоз са най-трудни за доказване. Те често се случват без свидетели, а извършителите рядко показват агресия в присъствието на други хора, отбелязват експертите на Комисията.

По-голямата част от докладваните случаи през миналата година се отнасят до множествена дискриминация, при която оплакването е за повече от една форма на дискриминация. През миналата година са съобщени общо 177 случая на множествена дискриминация, като 87% от тях са постановени по същество.

Българските жени рядко подават оплаквания за сексуален тормоз на работното място. Докато статистическите данни показват, че през 2016 г. 75% от жените, заемащи висши ръководни длъжности в Европа са станали жертва на сексуален тормоз на работното място.

В света две професионални групи надигнаха глас срещу сексуалния тормоз – актрисите от Холивуд и жените в политиката. Според психолозите това, което събуди доверието на хората бяха тяхната възраст и финансово състояние.

Злоупотребата и сексуалният тормоз противоречат на принципа на равно третиране на мъжете и жените и представляват дискриминация, основана на пола, се посочва в доклада на Комисията за защита от дискриминация. Тези форми на дискриминация се случват не само на работното място, но и в контекста на достъп до заетост, дуално обучение и професионално израстване на работното място. Следователно те трябва да бъдат забранени и да подлежат на ефективни и възпиращи санкции.

## МЕТОДОЛОГИЯ

**Методологията на изследователската дейност** е предварително съгласувана с партньорите по проекта: KENTRO MERIMNAS OIKOGENEIAS KAI PAIDIOU (КМОР – Гърция), ADECCO FORMAZIONE SRL (ADECCO – Италия), ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ НА УСТОЙЧИВИ ОБЩНОСТИ (ЦРУО – България), FUNDACIO DE DONES (SURT – Испания), OXFAM ITALIA ONLUS (OIT – Италия).

Обща цел на проекта TEAMWORK (**Екипен отговор на сексуалния тормоз на работното място**) е засилване на борбата срещу сексуалния тормоз на работното място в Гърция, България, Испания и Италия чрез разработване на база на научни изследвания на указания, онлайн инструменти и програми за изграждане на капацитет за HR специалисти и работодатели, които да им позволят да преразглеждат политиките за персонала; да предприемат действия за предотвратяване и справяне със сексуален тормоз, както и да въвеждат мерки за защита на жертвите, независимо от пола и позицията им.

Използвани са главно два методически подхода, които позволяват да бъде обхванато явлението “сексуален тормоз на работното място” от различни гледни точки и в различните му насоки и аспекти на проявление.

- **Преглед на съществуващата информация.** Извършена значителна по обем изследователска дейност – преглед, контент-анализ и систематизиране на наличните български и чуждестранни изследвания, научна литература и периодични издания, касаещи сексуалния тормоз на работното място.

- **Качествена част на изследването.** На базата на предварително съгласувани примерни въпросници за интервю бяха проведени 4 дълбочинни интервюта, включващи представители на ръководни позиции от: държавна администрация, национално представителни работодателски и синдикални организации, неправителствен сектор.
- **Количествена част на изследването.** По силата на замисъла и методическия подход с анкетни карти е взето мнението и на две целеви групи:  
1). Работодатели/ръководители и 2). Наети лица – работници и служители. Изследването се провежда он-лайн на случаен принцип. Подготвени са два **типа анкетни карти (за всяка от целевата група)** – за мениджъри и за работници и служители.

**Общата съвкупност на изследваните лица е 176 броя.** Като от тях, **126 лица са наети лица** (работници/служители) и **50 лица са работодатели/ръководители.**

## I. ПРЕГЛЕД НА СЪЩЕСТВУВАЩАТА ИНФОРМАЦИЯ

### ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

#### *Международно ниво*

**Законодателни инструменти на ООН в областта на защита на човешките ресурси и по-специално за защита правата на жените:**

- Харта на ООН за правата на човека
- Всеобща декларация за правата на човека
- Международни пактове за граждански и политически, икономически, социални и културни права
  
- Конвенция за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените и протокола към нея, както и
- Конвенция против изтезанията и други форми на жестоко, нечовешко или унижително третиране и наказание.

## Законодателни инструменти на ООН срещу сексуалния тормоз и насилието на жени като:

- Виенска декларация и програма за действие от 25 юни 1993 г., приети от Световната конференция по правата на човека
- Декларация на Общото събрание на ООН за премахване на насилието срещу жените от 20 декември 1993 г
- Резолюция относно мерките за превенция на престъпността и наказателното правосъдие за изкореняване на насилието срещу жени от 21 юли 1997 г
- Доклади на специалните говорители на ООН за насилието срещу жените и Обща препоръка № 19 на Комитета на CEDAW.
- Конвенция на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие (Истанбулската конвенция) и по – специално членове 2 и 40.

### *Европейско ниво*

Всички действия, предприети от ЕС, се извършват в съответствие с подписаните Договори (The Treaties). Тези обвързващи документи между държавите-членки на ЕС определят целите на ЕС, правилата за институциите на Съюза и отношенията между ЕС и държавите-членки. Договорите са отправна точка в законодателството на ЕС и са известни в Съюза като "**първично право**". Законодателството, основано на принципите и целите на Договорите, е известно като "**вторично законодателство**" и включва нормативни актове, директиви, решения, препоръки и становища

### **Първично право**

Документи, третиращи основните права по отношение на сексуалния тормоз на работното място:

Договор за ЕС – членове 2 и 3

Договор за функционирането на Европейския съюз (TFEU) – членове 8,10,19 и 157

## Вторично право

### Документи, третиращи сексуалния тормоз на работното място:

- Харта на основните права на Европейския съюз, която влезе в сила с приемането на Лисабонския договор през декември 2009 г., и по-специално членове 1, 20, 21, 23 и 31.
- Директива 2006/54/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. относно прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професията, ОВ L 204, 26.7.2006, страница 23.
- Директива 2004/113/ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г. относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги, която дава дефиниция и осъжда сексуалния тормоз - ОJ L 373, 21.12.2004, стр. 37.
- Директива 2012/29/ЕС на Европейския парламент и Съвета от 25 октомври 2012 г., определяща минималните стандарти за права, подкрепа и защита на жертвите на престъпления и подменяйки рамково решение 2001/220/ЈНА на Съвета (Директива за правата на жертвите).
- Европейското рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място подписано от ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP.
- Резолюция от 20 септември 2001 г. относно тормоза на работното място - ОJ C 77 E, 28.3.2002, стр. 138.
- Резолюция от 14 март 2017 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз през 2014-2015 г.
- Резолюция от 10 март 2015 г. за напредъка в осигуряването на равенство между жените и мъжете в Европейския съюз през 2013 г.
- Резолюция от 24 октомври 2017 г. за законни мерки за защита на информатори, работещи в обществена полза, при разкриването на поверителна информация, компании и правителствени органи-приети текстове, P8\_TA (2017)0402
- Резолюция от 26 октомври 2017 г. за борба със сексуалния тормоз и злоупотреба в

ЕС - приети текстове, P8\_TA(2017)0417.

**Национално законодателство:**

Българското законодателство не предвижда нито правна дефиниция за насилие срещу жени (VAW), нито дефиниция за насилие, основано на пола (GBV) като цяло. Определенията за някои форми на домашно насилие/интимно партньорско насилие, изнасилване, разврат, сексуално насилие, сексуален тормоз и трафик на хора се регулират от различни закони.

Определение за домашно насилие, включително насилие от страна на интимен партньор, е дадено в Закон за защита от домашно насилие /ЗЗДН/ в сила от март 2005 г. (изменения през 2009, 2010, 2015, 2019 г.), който определя домашното насилие, и предоставя мерки за защита срещу него, а също така и мерки за оказване на помощ и подкрепа на жертвите.

Развратът и изнасилването се разглеждат в Наказателния кодекс приет през април 1968 г. (последното изменение е направено през септември 2020 г.). В Наказателния кодекс няма конкретни разпоредби, които да налагат наказателна отговорност за изнасилване в брака.

Законът за защита от дискриминация (приет януари 2004 г., изменен през август 2012 г.), дава дефиниция за сексуален тормоз и го разпознава като форма на дискриминация.

Преследването не се разглежда от българското законодателство за разлика от тормоза.

Наказателният кодекс предвижда наказателна отговорност за трафик на хора според съответното престъпление спрямо личността. Законът за борба с трафика на хора (ЗБТХ) въвежда мерки за превенция и защита на жертвите на трафик на хора.

Няма специални законодателни мерки, които да насърчават частните компании да предприемат действия за превенция, защита и реинтеграция на жертвите на насилие извън работното място. Законът за защита от дискриминация (Чл. 17) предвижда мерки за защита срещу сексуален тормоз на работното място и предвижда работодателите да провеждат разследвания по жалби и да предприемат действия за прекратяване на такъв тормоз. Законът изрично признава сексуалния тормоз като форма на дискриминация и го забранява. Определението на ЕС за сексуален тормоз е напълно припознато в българския Закон за

защита от дискриминация.

## II. МНЕНИЯ, ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ОЦЕНКИ НА ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ

Във връзка с изпълнението на дейностите по проекта TEAMWORK са проведени четири дълбочинни интервюта в съответствие с предварително определените целеви групи от представители на държавна администрация, национално представителни работодателски и синдикални организации, неправителствен сектор. Участниците в целите групи са лица на ръководни позиции от следните организации:

- **Комисията за защита от дискриминация (КЗД)** – държавна институция. Създадена е през април 2005 г. съгласно Закона за защита от дискриминация с основна цел „предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване на равни възможности“.
- **Българска стопанска камара** - представителна организация на работодателите на национално равнище. Камарата участва активно в системата за социален диалог на национално и международно ниво, където отстоява интересите на българския бизнес при промяната на нормативната уредба и административните практики.
- **Конфедерация на независимите синдикати в България** - национално призната синдикална организация. Участва на национално, европейско и секторно нива на колективно договаряне.
- **Българска асоциация на КСО специалистите**. Създадена през октомври 2018 г. от експерти по Корпоративна социална отговорност и устойчивост, които работят за разработването и прилагането на КСО политики в компаниите в България.

Целта на качествено изследване е да идентифицира възгледите, нагласите и оценките на различните заинтересовани страни за проявите на сексуалното тормоз на работното място и начините за превенция и борба с явлението. Несъмнено това предопредели възможността след анализ на качествените и на количествените данни да се пристъпи към изводи и заключения, за които да се предполага, че ще са валидни за повечето организации, опериращи на българския пазар.

Идеите и замисълът е проблематиката за сексуалния тормоз на работното място да се превърне в изследователска традиция, в значим обществен интерес, в приоритет и трайна отговорност на социалните партньори. И друго, което е изключително важно, политиките за ограничаване на насилието и в частност сексуалния тормоз оказват силно влияние върху практическата реализация и на политиките за равнопоставеността на половете на работното място. Актуалността на настоящото изследване се подсилва и с обстоятелството, че 2019 г. беше приета Конвенция 190 на МОТ относно насилието и тормоза на работното място. Без да се подценява обществената значимост на проблема и неговото законодателно регулиране, определена тежест се отдава на корпоративното равнище. Целта е да се ускорят работодателските интереси в решаването на тези проблеми чрез провеждане на собствени фирмени политики, като част от тяхната корпоративна социална отговорност. А комбинирането, взаимното проникване и допълване на публичните и фирмените политики за елиминира на всякакви форми на насилие, включително и сексуалния тормоз е перспективна стратегия и реална възможност за постигане на синергичен ефект в тази сфера на политики.

## 1. Възприемане и оценка за сериозността на проблема.

Сексуалният тормоз е едно от често срещаните, макар и непризнати, форми на насилие на работното място. Това явление е израз на културните аспекти, социално-икономическите условия в обществото и дълбоко вкоренените стереотипи на поведение, основани на народопсихологията за социалните роли на жените и мъжете в обществото. **Елемент на националната култура е на жертвата да се вменява вина, че тя е отговорна за случилото се, тя се виктимизира.** Тази норма се възпитава от патриархалното семейство, което има дълбоки корени в нашата култура, в която отношенията се определят от подчинеността и зависимостта от по-възрастния или от по-силния в йерархията. В работната среда сексуалните връзки, дори и нежелани между началници и подчинени са “нещо обикновено”. В условията на финансова и социално-икономическа криза повечето българи живеят с усещането за застрашеност, несигурност, безпомощност, така темата за сексуалния тормоз на работното място остава на заден план.

Всички интервюираните лица споделят мнението, че явлението сексуален тормоз на работното място съществува и обхваща различни части на икономиката, където има различна корпоративна култура. Тя **се формира на базата на редица фактори**, като се започне от образование, географско разположение на населено място, вътрешна динамика, външно наложена наследствена култура, и комуникация с вътрешните устройствени програми. Трябва да се отбележи, че

конкретно по темата се говори много рядко, по-скоро тя се интерпретира като част от правата на човека на работното място и съответно няма конкретните измерители за оценка на поведението.

Оценката на интервюирани лица се свежда до непознаване и до неосъзнаване на ефектите от явлението сексуален тормоз на работното място. Споделя се мнението, че не се възприема за актуален проблем, не се коментира, не се повишава осведомеността за по-лесното разпознаване на признаците и съответните органи за защита и подкрепа на жертвите.

Значимостта на проблема в работодателските и синдикалните среди се свежда до обсъждане и търсене на съвместни национални форуми за разширяване на познанието. Към настоящия момент бизнеса променя своята визия за въздействие на проблема, считайки че тази тема не е гореща, в предвид наложила се икономическа криза следствие от КОВИД 19. Бизнесът поставя на преден план проблемите свързани с недостига на персонал, а в настоящия момент и със справяне с последиците от икономическата криза. Докато за синдиката, наред с всички останали, темата за насилието и в частност сексуалния тормоз на работното място продължава да бъде във фокуса на вниманието на общите политики и заявяват постоянна ангажираност по проблема с дискриминация, тормоз и насилие на работното място.

Прави впечатление, че синдикатът насочва дейността към провеждане на мероприятия сред своите членове с оглед повишаване на информираност за справяне с проблема за насилието и в частност за сексуалния тормоз. Важно е да се отбележи, че синдиката разглежда проблема по-скоро като организация, която да предвиди защита на жертвите. Недостатъкът е в това, че в самата организация не са разписани документи, които да касаят конкретно сексуалния тормоз на работното място. Затова настоява за по-бързо ратифициране на Конвенция 190 и отражението и в българското законодателство и корпоративната политика.

Проблемите за сексуалния тормоз на работното място по различните индикатори са сред най-трудните за идентифициране в ежедневието. Хората обикновено се притесняват да заявят открито случаите на насилие и тормоз. Доста често различните аспекти на сексуален тормоз не се осъзнават. Тази проблематика е съществена част от характеристиката на работната среда и все още се приема **с търпимост и с мълчание**. Според неправителствения сектор, мълчанието на бизнеса и ненамесата **на институциите негласно поощряват сексуалния тормоз на работното място**. Бизнесът приема ролята да бъде пасивен наблюдател, а понякога и защитник, отколкото активна страна за формулиране на програми за превенция.

## 1.1. Разпростиране на явлението

Липсата на информация за водена национална статистика по въпроса създава трудност за илюстриране на реалната ситуация. Случаите със сексуален тормоз са деликатни, затова и жалбите в Комисията за защита от дискриминация (КЗД) с подобни оплаквания са твърде малък брой през годините. **Образуваните преписки в КЗД по оплаквания за сексуален тормоз от създаването на институцията 2005 г. до месец юли 2020 г. са едва 35 броя.** Повечето жени и момичета се страхуват да изобличат насилника. Те чувстват срам или страх, че ще бъдат подложени на допълнителен тормоз, ако това се случва на работното място, като се опасават, че ще загубят работата си или че ще бъдат наказани. Тези случаи освен всичко друго, са и трудно доказуеми, много често подобни интервенции се вършат без свидетели, рядко извършителите са агресивни пред други хора, макар и това да не е изключено. Като се има предвид, че повечето жени и момичета не подават сигнали, реалните измерения са всъщност много по-големи.

Независимо от сравнително ниските стойности на декларирани случаи на сексуален тормоз редица изследвания показват, че това явление е реалност и съществува в част от българските предприятия. Подобна работна среда най-често предизвиква психологически проблеми, които често се изразяват в стрес, тревожност, раздразнителност, проблеми с концентрацията и със здравния статус. Това оказва пряко негативно влияние както върху атмосферата в работната среда, така и върху нивото на производителност на отделния работник, текучеството на персонала и натоварване на здравноосигурителните фондове.

## 1.2. Обхват на явлението

Трудно е да се обобщи какъв е обхвата на явлението, защото не се наблюдава систематично. Няма система за измерване на сигнали, не се води статистика. Отчитането е епизодично в рамките на проекти. Според представителя на работодателската организация, необходимо е да се стъпи на система от показатели, за да се даде оценка за обхвата на явлението. В момента няма такива представителни и обективни данни. Според работодателските среди няма впечатление за силно изразени тенденции за задълбочаването на този проблем или масова практика за разпростирането му. По-скоро това са единични случаи, и са резултат от междуличностни отношения. Няма проследяване на проблема, за да се каже че има масови злоупотреби. Според работодателската организация, явлението безспорно съществува, но няма усещането че има някаква масовост.

Важен фактор за разширяване обхвата на явлението е работната среда. Работодателят/

мениджърът е този който задава общия тон на поведението и очертава средата, в която трябва да се работи и какви да бъдат отношенията. Работодателят е този, който има възможност да създаде правила при нарушаването, на които да има последствия. Дори да има хора с девиантно поведение и стремеж чрез насилие да постигат целите си, работодателят има възможност да оказва въздействие при подобно поведение. Съгласно ЗЗД работодателя се задължава заедно със синдикатите да разработят мерки, които да са превантивни и да не допускат всякакви форми на дискриминация и тормоз на работното място.

### **1.3. Секторна диференциация на проявите на сексуален тормоз**

Сексуалният тормоз е типичен като форма на неравноправно третиране във всички икономически сектори. Където има различия в образователния ценз, има различия във възприятието дали това явление е сексуално насилие или не. Дори и в една обща среда, когато тези хора имат различен образователен и културен ценз, и не се работи по разбирането за разнообразие на работното място, хората имат различна чувствителност по проблема. Според синдикатите, това явление е по-силно изразено в частния сектор, защото се счита че работодателите си позволяват да третират работниците по свой модел на поведение. Поведението на работодателя налага поведението на всички останали. Работодателят е този който трябва да предвиди мерки за превенция и ограничаване на такъв модел на поведение. Като са има в предвид, че жените са по-често обект на сексуален тормоз на работното място очакванията са за по-силна проява в отрасли където е най-голямо представителство на жените. Като здравеопазване, медицинските сестри са в йерархична зависимост от лекари, шивашка промишленост, там където жените са по-ниско поставени в йерархията има по-висок риск от подобни злоупотреби. Според представители на КЗД, това явление може да се случи навсякъде в сферата на заетостта, в повечето случаи обусловено от трудовата йерархия. Ако то се извършва от ръководител към подчинен, както е в повечето случаи, без да се изключва и посегателство между колеги, почти винаги се създава среда, която накърнява достойнството на пострадалия.

## **2. Оценка за икономическите и социални последици**

Интервюираните лица се обединиха в общата оценка за негативни икономически и социални последици от упражняването на сексуален тормоз на работното място. Това явление води до влошаване на работна атмосфера и условия на труд. Всеки работник подложен на стрес породен от сексуален тормоз има нарушена кондиция и концентрация за работа, които се отразяват на работния процес, както и на трудовата среда.

Предвид практиката на КЗД може да се твърди, че често подложените на сексуален тормоз лица изпадат в депресия, идват със страх на работа, ползват болнични, работят несъсредоточено, допускат грешки. Всичко това е следствие от създадената смущаваща, унижителна или обидна обстановка. Възстановяването след подобна интервенция на работното място може да включи продължителен период на рехабилитация. Всичко това неминуемо се отразява както за фирмата, така и за жертвата и осигурителните фондове. Последниците са както на микро-, така и в макро ниво. Освен това, насилието и сексуалния тормоз на работното място не може да остане скрито, явлението руши имиджа на компанията, а това води до текучество и до недостиг на работна сила, до по-ниска производителност на труда и съответно до загуба на корпоративни клиенти и печалба.

### 3. Процедури за противодействие на сексуалния тормоз на работното място

Според българското законодателство сексуалният тормоз се определя като нежелано, неподходящо, унижително или обидно сексуално поведение на работното място с цел или ефект за създаване на заплашителна, враждебна и унижителна работна среда за тормозеното лице. Той се определя и като третиране на лице по по-неблагоприятен начин, защото този човек отхвърля или приема актове на сексуален тормоз. Всички видове действия, вербални и невербални, както и физически, могат да изпълнят критериите. Не само физическата, но и психическата неприкосновеност на индивидите трябва да бъде защитена съгласно тези правила. Според юрисдикцията физическият контакт срещу волята на служителя или повтарящите се сексуални действия, сексуални шеги, натиск за сексуални услуги или обидни предложения могат да се считат за сексуален тормоз.

Съгласно Закона за защита от дискриминация (ЗЗД), работодател, получил оплакване от работник или служител, който се смята за подложен на тормоз, включително сексуален тормоз на работното място, е длъжен **незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност**, ако тормозът е извършен от друг работник или служител. При неизпълнение на това задължение, работодателят носи отговорност по ЗЗД за актове на дискриминация, извършени на работното място от негов работник или служител.

Също така жертвата има **право да подадете жалба и пред Комисията за защита от дискриминация**, органът, който отговаря за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите е Комисията за защита от дискриминация. Тя е специализиран държавен орган, който осъществява контрол по прилагането

и спазването на ЗЗД или други закони, уреждащи равенство в третирането. Също така **жертвата може да подаде сигнал и до териториалната дирекция „Инспекция по труда“, придружен с подробна информация по случая.**

ЗЗД дава право на синдикалната организация **с писмен сигнал да образуват производство** пред Комисията за защита от дискриминация. Също така синдикалната организация и техните подразделения, както и юридическите лица с нестопанска цел за осъществяване на общественополезна дейност **могат да предявят иск от името на лицата, чиито права са нарушени по тяхно искане.** Законът предоставя **право на синдикалните организации да правят предложения** до Комисията по защита от дискриминация с цел предотвратяване или преустановяване на нарушенията по този закон или други закони, уреждащи равенството в третирането, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях и предприеме на принудителни административни мерки.

Според представителят на синдикатите, всички работодатели са запознати със Закона за защита от дискриминация и с необходимостта да привеждат превантивни мерки. Те са длъжни да ги разработят тези правила и мерки и да ги поставят на видни места в компанията. Тези правила се разработват заедно със синдикалната организация в компанията. За съжаление не е масова практика тези правила да бъдат изложени на видно място или да бъдат залегнати в отделни клаузи в КТД на ниво предприятие. Тези мерки са известни на УЧР и следва да запознават работниците с тях.

С ратифицираните на Конвенция 190 се очаква да се засили социалния диалог в посока мерки и превенция за сексуалния тормоз на работното място. От синдикалните и работодателски среди се споделя мнението, че се работи макар с различен интензитет по прилагането на Европейското рамково споразумение за тормоз и насилие на работното място от 2007г.

Представителят на синдиката, считат че КНСБ участва в дълъг процес на подготовка и договаряне на национално споразумение между социалните партньори за съвместни действия за прилагане на Европейското рамково споразумение за стреса на работното място (2004 г.) и Европейското рамково споразумение за тормоза и насилие на работното място (2007 г.). Работодателите обаче постоянно отказват да подпишат споразумението и то все още е на масата на преговорите. В съответствие с двете европейски рамкови споразумения, проекто споразумението предлага редица инициативи за идентифициране на насилието, тормоза и стреса, защита на служителите и предприемане на превантивни действия.

Предлагат се също повишаване на осведомеността, обучение и годишни информационни кампании. Проектът предвижда съвместна организация на годишни национални кампании за стреса, тормоза и насилието на работното място под лозунгите "Здравословни работни места. Управление на стреса. Без тормоз и насилие на работното място" и "Равенство между половете и защита от насилие на работното място". Синдикатите очакват, че работодателите, в крайна сметка, ще бъдат убедени в значението на Националното споразумение и твърдят, че двете европейски рамкови споразумения вече са подписани от работодатели на европейско ниво, с които са свързани организациите на работодателите в България.

Според синдиката, през последните 10 години повечето секторни споразумения включват клаузи за недискриминация и/или предотвратяване на насилието и тормоза на работното място, макар че малко от тях дефинират и предвиждат конкретни мерки за борба със сексуалния тормоз по време на работа. Като част от подготвителната работа за споразумението, КНСБ събира и анализира примери за клаузи в колективните трудови договори на фирмено ниво относно насилието, тормоза и стреса на работното място. Трите основни сектора, в които са нашите добри практики за колективен трудов договор, включващи каузи срещу сексуалното насилие на работното място са здравеопазването, образованието и транспорта. Според представителя на синдиката това са секторите, които имат най-високи нива на насилие на работното място и които имат най-всеобхватното разбиране за проблема.

Няма данни за конкретни клаузи вписани в колективни трудови договори или политики за недопускане на сексуалния тормоз на работното място на фирмено ниво. В КТД има по-скоро блакетни текстове, които казват че при договаряне на клаузи в КТД не следва да се допуска дискриминация, насилие, тормоз и стреса на работното място. **Но няма конкретни разпоредби**, от които да следва страните по договора, работодатели или работници, да не допускат прояви и актове на сексуалния тормоз на работното място. Явлението се вписва като част от общата политика за предотвратяване на дискриминация. Според синдикатите в политиките на някои МНК е възможно да има подобни разпоредби включени в етичен кодекс, в който се формулират правилата за поведение за работещи и за клиенти на фирмата или са заложили в правилника за вътрешния трудов ред насочени към недопускане на насилие и в частност прояви на сексуален тормоз на работното място.

#### 4. Превенция на сексуален тормоз

Синдикатите в България разглеждат сексуалния тормоз на работното място, като въпрос за защита здравето и сигурността на наетите лица и като специфичен проблем на равнопоставеността на половете на работното място. Синдикатите съвместно с работодателските организации разработват проект за национално споразумение. На този етап, все още не е подписано от национално представителните работодателски организации, но е резултат от усилията и желанието на двете организации (КНСБ и БСК) да се ограничат всички явления на тормоз и насилие на работното място. Очакванията този процес да се ускори, от който следва да се търсят механизми за въвеждане на мерки в националната практика в унисон с прилагането на Европейско рамково споразумение за тормоз и насилие на работното място.

Според синдикатите, **липсват конкретни мерки за превенция** от сексуалния тормоз в КТД на национално, секторно и фирмено ниво и следва да се разработят и и въведат. Това все още е нова тема, която не се засяга толкова дълбоко в КТД. Защото КТД дава едни права над законоустановените в Кодекса на труда, докато сексуалния тормоз е само един елемент от една обща разпоредба за неопускане на дискриминация и тормоз при установяване на трудовите правоотношения. В процеса на преговори в КТД повече внимание се отделя на заплащане, условия на труд, докато това явление остава на заден план, при което не се търсят мерки и не се договарят конкретни клаузи за превенция.

Мнението на представителя на работодателските организации е, че има успешни практики, които се прилагат в българските компании, особено ако те са поделения на МНК, в които наред с общата тема за насилие и тормоз на работното място, намират място и конкретни разпоредби насочени към сексуалния тормоз. Чрез политиките на МНК се създава атмосфера на нетърпимост срещу всякакви форми на насилие и тормоз. Тези процеси се управляват от дейността на мениджърите на човешки ресурси, защото там където има среда на конфликти и конфликти, които не се управляват и създават напрежение, страда определено бизнеса. Така че работодателя има интерес да създава политики за превенция на сексуалния тормоз. За да се опитва да управлява тези процеси и да минимизира подобен тип отношения.

## Примери за добра практика

Синдикатите посочват, като примери за добра практика дейността на синдикалните федерации като например: Съюза на българските учители, Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ) и Федерацията на синдикатите в здравеопазването (КНСБ), които имат подписани секторните споразумения срещу насилието и тормоза на работното място.

Секторът на здравеопазването е първият сектор в България, който систематично се занимава с насилието и тормоза на работното място и включва специфични разпоредби в секторните колективни трудови договори и създаването на комисии за безопасни условия на труд и здраве на работното място. В секторния КТД е разписано, че работодателят, съвместно със синдикатите в здравната служба, трябва да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всякаква форма на дискриминация (пряка или непряка) или физически или психо-социален тормоз и трябва да гарантира условия на труд, които предпазват работниците от хроничен стрес, физически и психически увреждания на работното място. Секторните споразумения определят рамката за колективните споразумения на здравните заведения, като по този начин осигуряват първоначалния импулс за договаряне на по-практични разпоредби на институционално равнище и за налагане на задължителни действия, които трябва да бъдат предприети.

**В сектора на транспорта**, в резултат на дългосрочна кампания, иницирана от СТСБ, са подписани специфични споразумения с работодатели за ненасилие над жени. От 2012г. в Колективният трудов договор в транспортния сектор се включва специална глава "**Защита срещу насилието на работното място и равенство между половете**", която съдържа разпоредби за съвместни действия на работодатели и синдикати за предотвратяване на насилието и тормоза в рамките на подхода за нулева толерантност към насилието. В една от клаузите се посочва, че работодателят е длъжен да провежда политика на нулева толерантност към дискриминацията и насилието на работното място в неговите различни проявления - физически, умствени и сексуални. Освен това, работодателят разработва процедури, които следва да бъдат спазвани в случаи на тормоз или насилие и които съдържат (1) непосредствено и справедливо вътрешно разследване; (2) отчетност на случаите на насилие; (3) обратна връзка; (4) адекватни дисциплинарни мерки срещу извършителите, ако са служители в същото предприятие; (5) подкрепа за жертвата и при необходимост, психологическа помощ в процеса на реинтеграция на жертвите на насилие.

**На общинско ниво** са сключени необвързващи споразумения за съвместни действия за предотвратяване на тормоза и насилието над жени на работното място. Съвместното споразумение със Столична община обхваща сътрудничеството и съвместните действия за превенция на тормоза и насилието над жените в компаниите на градския транспорт. Споразумението е подписано от кметовете на София, Варна, Бургас, Сливен, Габрово. Споразуменията с общините са използвани като основа за подписване на допълнителни колективни договори в общински фирми и предприятия, включително в градския транспорт. В четирите града в България, с чиито общини СТСБ има сключени споразумения (София Варна, Бургас, и Габрово) стартира кампания за повишаване на обществената бдителност срещу насилието. Кампанията обхваща както градския транспорт, така и пътническият железопътен превоз. Един от успехите на кампанията е, че стикерите с надпис: „*Спри основаното на пола насилие на работното място*“ са разлепени в автобуси, трамваи, тролей и влакове.

Секторните колективни трудови договори в металургията, минното дело, пощенските услуги, пивоварството и енергетиката се включват клаузи, насочени към насилието и тормоза на работното място съгласно разпоредбите за борба с дискриминацията и равенството между половете.

### **Добри практики на фирмено ниво**

Ръководството на компанията „**Нова трейд ЕООД**<sup>1</sup>“ е приело конкретен документ срещу тормоза и сексуалния тормоз на работното място. В документа са описани дефинициите за тормоз и сексуален тормоз, както и примери и форми на сексуален тормоз. Всички ръководители и работници са запознати, като по този начин фирмата се стреми да създаде и поддържа работна среда, в която хората да се отнасят един към друг с достойнство, благоприличие и уважение. Фирмата не толерира дискриминация и/или тормоз от какъвто и да е вид, и чрез налагането на тази политика и обучението на персонала цели да предотврати и/или поправи поведение, което е в директно нарушение на тази политика. Всички служители и работници, независимо от техните позиции в Дружеството, са в обхвата на настоящата политика и от тях се очаква да спазват правата и задълженията, както и да предприемат необходимите мерки в случай, че забележат неприлично или неподходящо поведение, в разрез с настоящата политика. Ръководителите, които позволяват или толерират дискриминация, тормоз или репресивни действия, включително отказ да докладват

---

<sup>1</sup> [www.novatrade.bg](http://www.novatrade.bg);

незабавно инциденти, свързани с настоящата политика, са в нарушение на политиката и могат да бъдат наказани с дисциплинарни действия.

Неправителственият сектор толерира такива фирмени политики. Според тях, трябва да се **подобрят вътрешните фирмените кампании срещу сексуалния тормоз**. До момента, до който работниците станат застъпници на идеята. Когато служителите започна да говорят по темата, обсъждат се конкретни случаи и се търсят правата, тогава има успеваемост.

## 5. Обучения

Представителите на заинтересованите страни се обединиха в отговора, че са необходими обучения с повишаване на информираността, както и запознаването със законодателство по проблема за сексуалния тормоз на работното място. Според работодателските организации, първо трябва да се направи изследване на мащаба на този проблем. Какви са субективните усещания на жените или мъжете, които са били обект на подобен тормоз. Оттам да се дефинират целеви групи и съдържание на подобно обучение за да определят нуждите и да стъпят на обективни потребности.

Относно съдържанието на обученията на първо място се поставя запознаването със законодателната рамка, на второ място, представяне чрез ролеви ситуации формите и проявите на сексуалния тормоз на работното място. Целта е да се разграничат явленията, кое поведение не е сексуален тормоз, а само вътрешно усещане, дали дадено действие отговаря на международното понятие за сексуален тормоз.

Според неправителствения сектор, съдържанието трябва да е различно за отделните целеви групи: висш мениджмънт, УЧР, синдикати. Важно е да бъде да се осъзнае проблема, кой губи и кой печели. Съдържанието определено трябва да включва както правната рамка, така и процедурите за защита и превенция, като се очертаят стъпките които да са полезни както за бизнеса, така и за жертвите.

Представителите на заинтересованите страни споделят, че провеждат периодично обучения по въпросите за превенция и недопускане на дискриминация. В рамките на тези обучителни семинари КЗД представяна лекция на тема „Сексуален тормоз – прояви и специфика. Защита“.

## 6. Законодателство

В национален мащаб Законът за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) предвижда комплекс от задължения за работодателя, свързани със създаването на недискриминационна среда за упражняване на правото на труд. Според ЗЗДискр. (чл.17), работодател, получил оплакване от работник или служител, който се смята за подложен на тормоз, включително сексуален тормоз на работното място, е длъжен незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност спрямо извършителя. При неизпълнение на това задължение, работодателят носи отговорност по ЗЗДискр. за актове на дискриминация, извършени на работното място от негов работник или служител.

В голяма част от случаите пострадалите от сексуален тормоз се страхуват да търсят правата си, надявайки се извършителят на нежеланото поведение сам да го преустанови, като по този начин у него се създава впечатление за власт и безнаказаност. Сексуалният тормоз не е нещо нормално и изисква бърза психологическа и правна намеса. Органът, който отговаря за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите, е Комисията за защита от дискриминация.

Тя е специализиран държавен орган, който осъществява контрол по прилагането и спазването на ЗЗДискр. или други закони, уреждащи равенство в третирането. Според ЗЗДискр.(чл.5) тормозът на основа на признаците, сексуалният тормоз, подбуждането към дискриминация, преследването и расовата сегрегация, както и изграждането и поддържането на архитектурна среда, която затруднява достъпа на лица с увреждания до публични места, се смятат за дискриминация.

Защита от сексуален тормоз може да бъде осъществена и по съдебен ред.

Според заинтересованите страни, **националното законодателство е добро и дава рамката**, но доколкото един човек е защитен зависи от неговото поведение. Счита се, че има достатъчно нормативна уредба, която да защитава жертвите, но в същото време трябва да се повиши познанието на самите субекти –жертвите на сексуален тормоз.

Очакванията с приемането на Конвенция 190 на МОТ, ще се цели да се внесе повече спокойствие на работните места, да се гарантира правна защита за едно от базовите ни човешки права, подкрепена с реални мерки и ангажименти: както от страна на държавата, така и от страна на работодателите. Според синдикалисти, за да се случи това, предстоят още няколко стъпки, но най-важната е факт – приемането на новия документ след години работа и 2 години тежки преговори

между представителите на работници, работодатели и правителства от 187-те държави – членки на МОТ. Следва по-бързото ѝ ратифицирани и прилагането в националното законодателство.

Представителите на работодателските организации считат, че са необходими нови европейски и международни стандарти конкретно насочени към сексуалния тормоз на работното място. В момента има Европейско рамково споразумение срещу насилието и тормоза на работното място, но не се **конкретизира само за явлението сексуален тормоз**. Ако се търси прилагане на тези споразумения, те са вид европейски рамкови споразумения между европейските социални партньори, и трябва да намерят приложение чрез двустранен социален диалог в националната практика. На европейско равнище не съществува директива насочена към сексуалния тормоз, затова може да се търси нов европейски инструмент, която да регулира забраната на сексуалния тормоз на работното място, както по примера на Конвенцията на МОТ190.

## 7. Социален диалог

В България има добра практика със социалните партньори по проблемите за недопускане на дискриминация в сферата на труд. Социалните партньори съвместно работят за подписване на национално споразумение за защита от насилието и тормоза на работното място. Съвместно са разработили процедури за работа на работните групи с оглед включване на клаузи в КТД, следвайки европейското рамково споразумение за борба с насилието и тормоза на работното място. Ангажирани са широк кръг от хора в търсене на най-точния подход за прилагане европейското рамково споразумение с оглед да се постигне устойчивост и всяка от страните да види своя интерес. Да има приложимост, да не е формално отчитане на този процес.

Социалните партньори, считат за необходимо да се насърчават основните членове за включване на текстове за сексуалния тормоз в КТД Според синдикатите, обаче не са разработени **конкретни указания, разяснения, които да са в помощ на основни членове**, че това трябва, за да намерят място в уредбата на КТД. В някои сектори, като транспорт, здравеопазване, образование има текстове които се свеждат до елиминиране на насилието и стреса на работното място, и в тях намират място и проблемите свързани със сексуалния тормоз.

Планират се по-нататъшни съвместни стъпки със социалните си партньори, макар че напредъка да е бавен.

## ОБЩИ ИЗВОДИ :

1. Явлението сексуален тормоз на работното място съществува и обхваща различни части на икономиката, където има различна корпоративна култура
2. Оценката на интервюирани лица се свежда до непознаване и до неосъзнаване на ефектите от явлението сексуален тормоз на работното място. Споделя се мнението, че не се възприема за актуален проблем, не се коментира, не се повишава осведомеността за полесното разпознаване на признаците и съответните органи за защита и подкрепа на жертвите
3. Според неправителствения сектор, мълчанието на бизнеса и ненамесата **на институциите негласно поощряват сексуалния тормоз на работното място**. Бизнесът приема ролята да бъде пасивен наблюдател, а понякога и защитник, отколкото активна страна за формулиране на програми за превенция
4. Липсата на информация за водена национална статистика по въпроса създава трудност за илюстриране на реалната ситуация и разпростиране на явлението
5. Важен фактор за разширяване обхвата на явлението е работната среда. Работодателят/ мениджърът е този който задава общия тон на поведението и очертава средата, в която трябва да се работи и какви да бъдат отношенията
6. Сексуалният тормоз на работното място има негативни икономически и социални последици. Това явление води до влошаване на работна атмосфера и условия на труд. Всеки работник подложен на стрес породен от сексуален тормоз има нарушена кондиция и концентрация за работа, които се отразяват на работния процес, както и на трудовата среда
7. Според представителят на синдикатите, всички работодатели са запознати със Закона за защита от дискриминация и с необходимостта да привеждат превантивни мерки за защита от сексуален тормоз. Те са длъжни да ги разработят тези правила и мерки и да ги поставят на видни места в компанията. За съжаление не е масова практика тези правила да бъдат изложени на видно място или да бъдат залегнати в отделни клаузи в КТД на ниво предприятие

8. Липсват конкретни мерки за превенция от сексуалния тормоз в КТД на национално, секторно и фирмено ниво и следва да се разработят и и въведат. Защото КТД дава едни права над законоустановените в Кодекса на труда, докато сексуалния тормоз е само един елемент от една обща разпоредба за неопускане на дискриминация и тормоз при установяване на трудовите правоотношения
9. Примери за добра практика е дейността на синдикалните федерации като например: Съюза на българските учители, Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ) и Федерацията на синдикатите в здравеопазването (КНСБ), които имат подписани секторните споразумения срещу насилието и тормоза на работното място
10. Представителите на заинтересованите страни се обединиха в отговора, че са необходими обучения с повишаване на информираността, както и запознаването със законодателство по проблема за сексуалния тормоз на работното място
11. Според заинтересованите страни, националното законодателство е добро и дава рамката, но доколко един човек е защитен зависи от неговото поведение. Счита се, че има достатъчно нормативна уредба, която да защитава жертвите, но в същото време трябва да се повиши познанието на самите субекти –жертвите на сексуален тормоз
12. В България има добри практики със социалните партньори по проблемите за недопускане на дискриминация в сферата на труд. Социалните партньори съвместно работят за подписване на национално споразумение за защита от насилието и тормоза на работната място.

### **III. РЕЗУЛТАТИ ОТ НАЦИОНАЛНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ**

#### **A. ОЦЕНКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ**

##### **1. Демографски профил на анкетиранията лица**

От общата съвкупност на изследваната целева група е от 126 работници и служители, от тях: 82.4% са жени и 17.6% мъже. По-силният превес на жените в извадката е в полза на изследването, защото се предполага, че жените по-лесно стават жертва на насилие и сексуален тормоз. В извадката попадат представители на всички възрастови групи, като най-голяма тежест имат

лицата на възраст между 31-40г.

Изследваните лица са обхванати от широк спектър отрасли и икономически дейности. Най-голям е дялът на анкетираните лица от държавния сектор с 14.4%, следван от транспорт, складиране и пощи с по 12.8%. **Пропорционално е разпределението на анкетираните лица според собствеността на компанията, като представителите от публичния сектор са 47.2% и от частния са 46.4%.**

Всички тези данни дават основание да се счита, че общата методология е спазена, а пропорционалният начин на формиране на извадката помага да обхване в широк диапазон мнението и оценката за реалната ситуация на явлението сексуален тормоз на работното място.

## **2. Обществена значимост на явлението сексуален тормоз на работното място (СТРМ)**

Значимостта на проблема за сексуален тормоз на работното място не се възприема за актуален, не се коментира и осъзнава от обществото. От всички изброени форми на насилие на работното място повече от половината (52%) от анкетираните лица ранжират на първо място като най-значима **психическото насилие** (словестен тормоз, обиждане, злоупотреби), следвана от физическото насилие (24%) и едва **12% поставят сексуалния тормоз на първо място**. Това означава, че в голяма степен значението на явлението сексуален тормоз се подценява и се вкарва в контекста на ежедневните трудности, с които се сблъскват работещите.

От което следва, че работниците и служителите твърде рядко се замислят за същността на явлението, с което се сблъскват ежедневно, считайки, че това е нормален елемент от бита и живота. Липсват необходимото познание за явлението СТРМ, за неговите последици върху трудовия процес. Липсва информираност за задълженията на работодателя да осигурява превенция от СТРМ и да осигурява работната среда, при които работника/служителя да се чувства сигурен и защитен.

Обезпокоителен е фактът, че според респондентите в трудовия процес се практикуват почти всички потенциални форми на сексуален тормоз. За около 2/3 от изследваните лица отделните елементите от определението сексуален тормоз в по-голяма или по-малка степен намират отражение на работното място, с което бяха запознати преди попълването на анкетната карта. С най-голяма тежест се посочват формите като: обсъждане на сексуалния живот на колега (30.4%), нежелани сексуални намеци, предложения (27.2%), сексуални коментари за нечий външен вид, като части от тяло, дрехи и др. (26.4%).

Трябва да отбележим обаче, че това е твърде деликатна тема и мнозина избягват да говорят открито за нея. За около 1/3 от респондентите, нито една от изброените форми не се практикуват на работното място. За да се определи дали едно поведение е сексуален тормоз, трябва да се има в предвид характерът на поведението, как се приема то (желано или нежелано) и какъв е резултатът от него. Сексуален тормоз може да има дори когато лицето, което досажда, няма намерение да обиди и за него е просто шега, безобиден флирт или ласкателство. В крайна сметка обаче, от юридическа гл.т., нежеланото поведение трябва да причинява някаква вреда, за да бъде квалифицирано като сексуален тормоз, което при липсата на правна регламентация не дава много възможности за реакция.

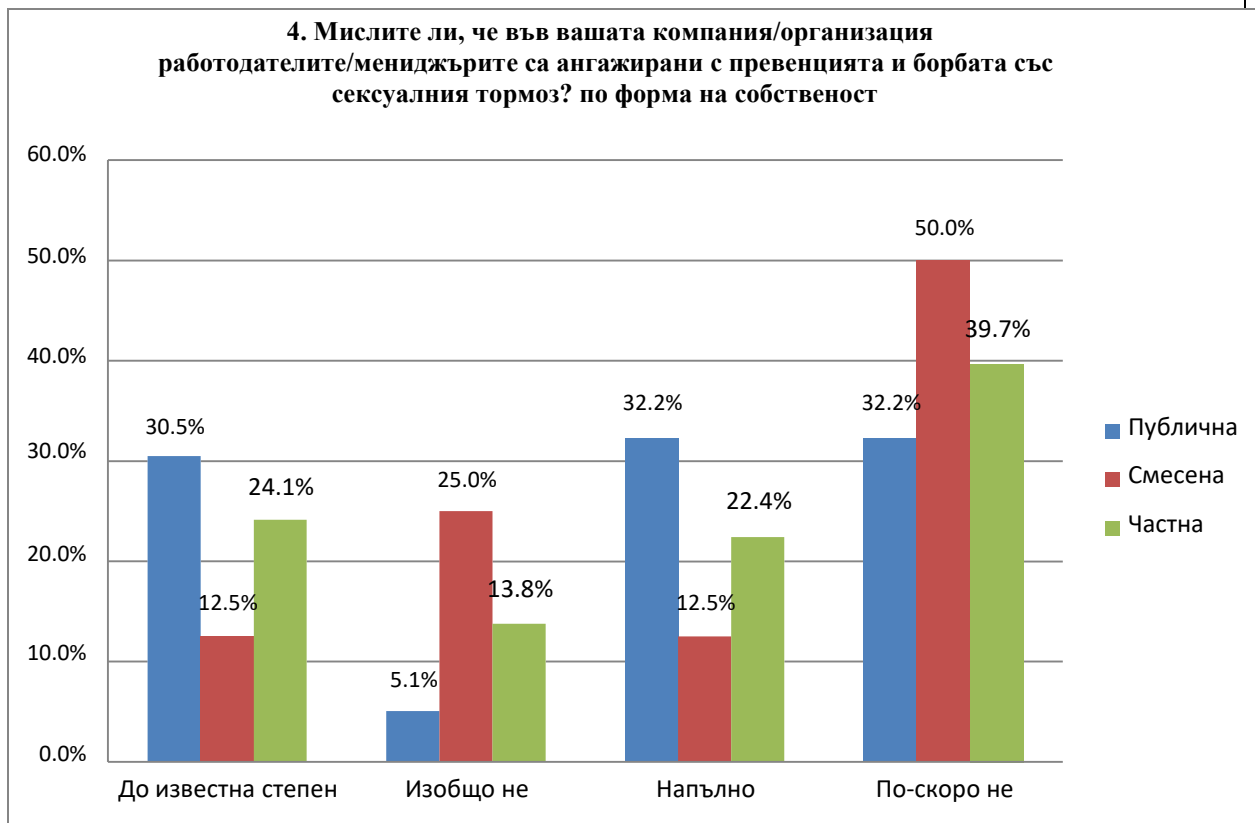
Графика 1



Отговорите надхвърлят 100%, защото са повече от един

Тревожен е факта, че за около половината (47.2%) от изследваните лица работодателя или мениджърския екип в предприятието не се ангажира с превенция и борба със сексуалния тормоз. Този проблем е по-силно изразен в частния сектор, където 53.5% от анкетираните лица считат, че по-скоро или изобщо не се ангажира работодателя с превенцията на сексуалния тормоз на работното място. За публичния сектор това важи за 37.3% от респондентите.

Графика 2



Резултатите от изследването показват, че **факторите**, които предизвикват сексуален тормоз се коренят в широк социален, организационен и културен контекст. Посочените от анкетираните фактори най-общо могат да се класифицират в няколко групи:

1. Фактори, свързани с личността и поведението на колегите – **личностни фактори**.
2. Фактори, свързани със социално-психологическата атмосфера, стила на управление и организацията и условията на труд – **организационни фактори**.

С най-голяма тежест се очертават личностните фактори, като за 40.8% това е липсата на реакция от страна на хората и обкръжението, следвани от организационните фактори - липсата на наказателно преследване и мерки за наказване на извършителя (36%).

**Графика 3**



*Отговорите надхвърлят 100%, защото са повече от един*

### 3. Разпространение и ефекти на отражение от СТРМ

Трудно е да се даде оценка за разпространението на СТРМ, поради факта че оценката е субективна и трябва да отразява поведението на жертвата. Резултатите от изследването показват, че ¼ от анкетираните лица са преживели ситуация на сексуален тормоз на работното място, като за 81.2% от тях насилника е мъж. Значително нараства дялът на респондентите (28.8%) които заявяват, че са били свидетели на упражняването на сексуален тормоз на колега на работното място. Тези данни дават основание да се обобща, че реално съществува явление СТ на работното място, но остава проблема с неговото възприемане и оценка от последниците.

**Последиците** от СТ на работното място безспорно са проблем, не само за самите жертви, но и за обществото като цяло, защото отрицателните ефекти се проявяват в различни насоки и действието им е не само непосредствено, но и дълготрайно. От всички респонденти претърпели някаква форма на СТ, едва около 1/3 споделят, че са преодолели проблема и вече спокойно го обсъждат. За ¼ от респондетентите, този тормоз води до напускане на работа, други работят под стрес и напрежение (21,8%), и все още имат тревожни спомени връщайки се към преживяното (18.7%). Сексуалният тормоз във всичките му форми е свързан с унижение, заплахи и самоизолация. За всеки, включително за онзи, който не е пряк обект на подобно насилие, той подкопава доверието и взаимното уважение, които са в основата на свободната и открита обмяна на идеи. Такова поведение води и до неблагоприятно въздействие върху качеството на работата, създава враждебна, застрашителна или агресивна атмосфера.

**Графика 4**



*Отговорите надхвърлят 100%, защото са повече от един*

Сексуално поведение, накърняващо достойнството на някого, е поведение, което поставя потърпевшия в положение, несъвместимо с представата му за собствената му значимост на човек с определена полова характеристика. Когато сексуалният тормоз се осъществява в служебен контекст, обстановката е дефинирана от трудовата функция и трудовата йерархия.

Според данните от изследването най-често упражняват СТМ са служители с по висша позиция в йерархията (48.8%), следвани от колеги (28.8%). Тези данни доказват, че сексуалният тормоз обикновено се върши от лице, което поради служебните си правомощия или старшинство има възможност едностранно да влияе на аспекти от служебното положение, служебното израстване или работната среда на тормозения, но той може да бъде и просто друг служител в служебен контакт с пострадалия.

Оценката от практиката на Комисията за защита от дискриминация (КЗД) показва, че често подложените на сексуален тормоз лица изпадат в депресия, идват със страх на работа, ползват болнични, работят несъсредоточено, допускат грешки. Всичко това е следствие от създадената смущаваща, унижителна или обидна обстановка. Възстановяването след подобна интервенция на работното място може да включи продължителен период на рехабилитация. Всичко това неминуемо се отразява както в микро-, така и в макропорядък.

Независимо от кого е предизвикан СТМ – началник, колега или човек от външна институция, ефектът от него засяга по пряк или косвен начин отново всички в колектива и се отразява на работния процес.

**Графика 5**



*Отговорите надхвърлят 100%, защото са повече от един*

**Реакцията** на жертвите са следствие от социални, организационни и личностни фактори. Повечето жени и момичета се страхуват да изобличат насилието, защото се опасяват, че ще загубят работата си или че ще бъдат наказани и/или подложени на допълнителен тормоз. Тези случаи освен всичко друго, са и трудно доказуеми, много често подобни интервенции се вършат без свидетели, рядко извършителите са агресивни пред други хора, макар и това да не е изключено.

Резултати от изследването показват, че с най –висока тежест е страхът за загуба от работно място (60%), следван от чувства за срам и неразбиране от колегите (33.6%). Висок дял се отнежда и на организационните факторите, като липса на ефективни процедури за защита (28.8%) и липсата на познание на процедурите за защита.

Тревожен е факта, че са ¼ от изследваните лица, сексуалния тормоз на работното място не се възприема като проблем. Това е следствие от липсата на информираност и познание по проблема

и процедури за защита. В такива случаи жертвите са демотивирани и от тук нараства вероятността да искат да напуснат работата си, което води до допълнителни фирмени разходи за наемане на нови служители.

**Графика 6**



*Отговорите надхвърлят 100%, защото са повече от един*

**Сексуален тормоз, основан на пола.** В българското законодателство полът е един от признаците, на които може да се основава дискриминация, включително и на работното място. Формално няма специфична правна уредба насочена към защита от насилие и тормоз на лица с определена полова принадлежност. Независимо от това данните от изследването, дават основания да се приеме, че СТРМ макар и теоритично да не е полово базирано, в практиката по-често е насочено към жени. Според 2/3 от изследваните лица, жените са с по-сериозен риск от сексуален тормоз, докато едва

15.3% считат че на този риск еднакво са изложени и двата пола.

**Последиците за жертвата при докладване за упражнен СТРМ.** Според анкетираните лица, ако жертва реагира срещу СТРМ следват **последниците** под формата на психическо насилие (32%), създаване на враждебна среда (28.2%), както и риск от предстоящото уволнение (23.2%) и лишаване от възможност за кариерно развитие (20%). Силният негативен ефект от последващите последици при реакция на жертвата, съчетан с липсата на механизми за институционална подкрепа, води до разпространение и ненаказаност на извършителя. Това обаче са опасни реакции, защото те не елиминират предпоставките за проявата на формите на СТРМ, а нарушават вътрешния психически и емоционален комфорт на жертвите, не им позволяват да се извият в максимална степен на работното място, от което страда компанията като цяло. Основните причини за слабото докладване е липсата на осведоменост относно характеристиките на сексуалния тормоз, малкото подходящи инструменти/методи за оценяване и преодоляване на проблема, слабото приоритизиране на проблема, както на нива държава, така и на ниво компания.

## Графика 7



*Отговорите надхвърлят 100%, защото са повече от един*

#### 4. Информираност за процедури за превенция и защита от сексуален тормоз на работното място – познания, прилагане, обучения

В Българското законодателство темата за защита от тормоза и насилието е поставено в различни законодателни актове. В него понастоящем липсва правна уредба, която да е насочена към неутрализиране насилието и тормоза, включително основано на пола, конкретно в **областта на труда, и при полагането на наемен труд.**

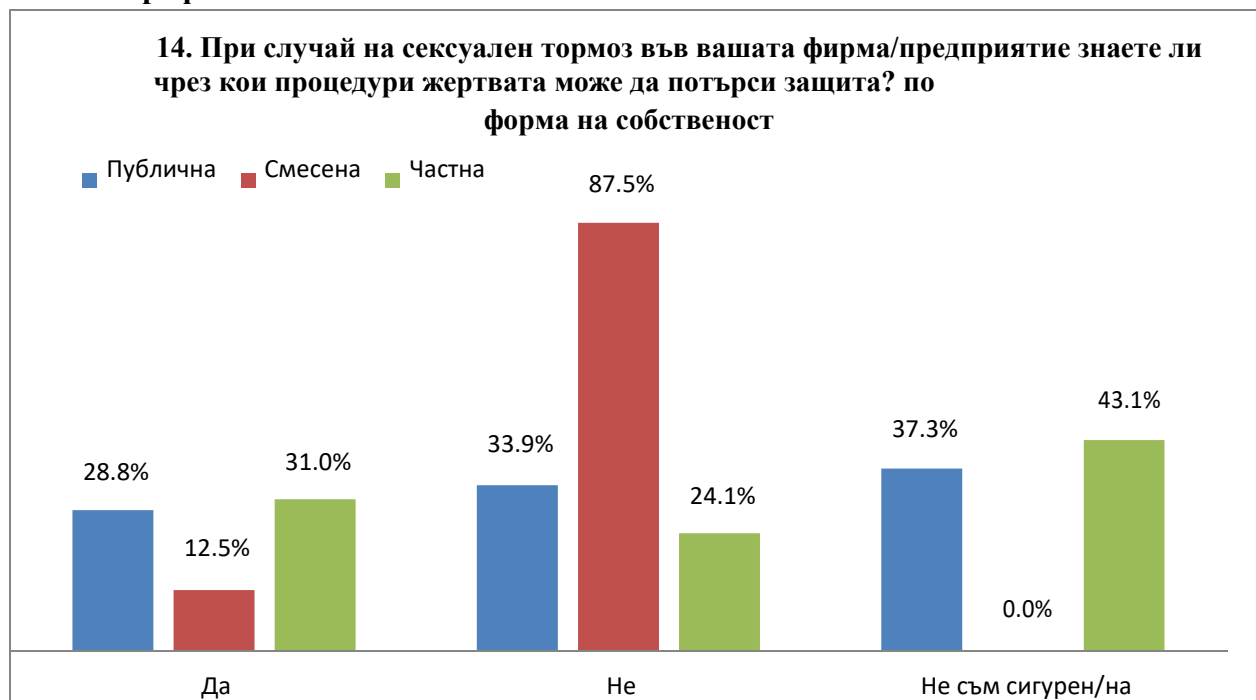
В същото време понятията, насилие, тормоз и сексуално насилие се употребяват в законодателството в специфичен контекст свързани с други обществени отношения. В Закон за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) е дадена дефиниция на сексуален тормоз и норми насочени към регулация на тези отношения в случаите на проявено насилие или сексуален тормоз. Ако даден работодател е получил оплакване от работник или служител, който се смята за подложен на

сексуален тормоз, на работното място, той е длъжен незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност, ако тормозът е извършен от друг работник или служител.

Съгласно ЗЗДискр. работодателя носи отговорност за актове на насилие и тормоз, извършени на работното място от негов работник или служител. Според мнението на представител на синдикатите, работодатели са запознати със закона за защита от дискриминация и с необходимостта да привеждат превантивни мерки. Те са длъжни да ги разработят тези правила и мерки и да ги поставят на видни места в компанията. Тези правила се разработват заедно със синдикалната организация в компания. За съжаление не е масова практика тези правила да бъдат изложени на видно място или да бъдат залегнати в отделни клаузи в КТД на ниво предприятие. Тези мерки са известни на УЧР, но едва ли те се свеждат до работниците.

Това е причината 2/3 от изследваните лица, да не познават **процедурите за защита**, ако станат жертви на сексуален тормоз с почти еднаква поляризацията между публичния и частния сектор.

**Графика 8**



Освен това, малък дял от респондентите знаят за наличието на фирмен документ с който изрично се забранява СТМ. Такива забрани са разписани във вътрешния правилник за ред и дисциплина (14.4%), в Етичен кодекс за поведение (22.4%), в КТД (6.4%). Не знаят да има във фирмата документ, с който изрично се забранява СТМ споделят 42.4% от респондентите, а други 24% са категорични, че няма такъв документ. Това означава, че в масовата практика на този проблем не се отдава необходимо значение на фирмено ниво, не се познава явлението и процедурите за защита, и не са разписани във фирмен документ.

Доминират отговорите за **липсата на процедури, които се изпълняват в случаи на докладване** на СТМ на фирмено ниво или незнание за такива. Едва 11% от респондентите споделят, че при случай на докладване се провежда безпристрастно изслушване, а 15% от респондентите, споделят че конфиденциалността на лицето, което е сигнализирано е подсигурана. Няма във фирмата определено лице (звено/отдел), на което е възложена отговорност по провеждане на процедури за 26.4% , а други 67.2% не знаят да има такава.

Близо 56% от респондентите са категорични, че в тяхната фирма/организация, **няма** кутия за анонимни сигнали в случаи на насилие, а около 23.2% не знаят, дали има такава. В случаи на СТМ респондентите биха се обърнали или предложили на жертвите да потърсят подкрепа и съвет от мениджмънта (32%) и от УЧР (20%), от адвокат (36%) и от полицията (35,2%). Според 11.2%, жертвите се страхуват да сигнализират за такива случаи. Тези данни дават основание да се твърди, че жертвите са по склонни да търсят помощ от външна институция, но не да търсят решение вътре във фирмата. В основата са икономическите и социалните причини, които биха последвали от обратната реакция на насилника.

Недокладването на случаите на насилие е свързано, не само с **липсата на организационна и институционална подкрепа** на жертвите на насилие, информираност за възможни процедури за докладване, които да насърчават жертвите да ги използват, но и с народопсихологията на българите, социалната толерантност към насилието. Обикновено чувствата и преживяванията на жертвата се пренебрегват. Малко хора са наясно със същността на сексуалния тормоз и това е въпрос на говорене, на промяна на обществените нагласи, на осведоменост. Посланието към жертвите на насилие е, че те сами са виновни за това, което им се е случило, че те с поведението си са предизвикали съответното отношение. Поради това в културата ни се е утвърдила нормата да се мълчи за преживяното насилие, особено сексуалното, като за нещо срамно и позорно.

**Превенция.** Тревожен е фактът от липсата на мерки за превенция на фирмено ниво. Повече от половината от изследваните лица (56.8%), **незнаят** да има такива мерки на фирмено/организационно ниво, докато  $\frac{1}{4}$  са напълно категорични, че **няма** такива. Едва 16.8% споделят за наличието на такива превантивни мерки, разписани в вътрешните разпоредби, в колективните споразумения и др.п.

Очаквано **медиите** са най-масовият източник на информация за наличието и справянето на ситуации при СТМ (48.8%). Това означава, че начинът, по който медиите поднасят тази информация – обективен и информативно-неутрален, без дискриминационни елементи в съобщенията, или подвеждащ и с елементи на negliжиране на хората по един или друг признак, е важен фактор за постепенното преодоляване на определени видове насилие и сексуален тормоз, или обратно – за затвърждаване на стереотипите и на дискриминационните практики.

Една от първите стъпки за превенция е **обучение на мениджмънта и персонала** по разпознаване на формите на СТМ, както и симптомите на насилствено поведение и управление на агресивното поведение. Всеки втори от изследваните лица има желание да се включи в обучение по тази тема. Акцента на съдържанието трябва да включва теми свързани с повишаване на информираността за явлението СТМ и вредните последици от него (70%), действащата национална законодателна рамка (61.7%), фирмени процедури и механизми по сигнали и жалби (61.7%).

С оглед подобряване на защитата от СТМ всеки втори разчита на силна и ясна фирмена политика по темата. Повече от  $\frac{1}{3}$  очакват повече информационни кампании за превенция за повишаване на чувствителността към проблема, а според  $\frac{1}{4}$  са необходими повече обучения с участието на служителите, както и повече инициативност на синдикалните организации за защита и превенция (16.8%) и на КУТ (19.2%).

## 5. ИЗВОДИ

Оценката и мнението на работниците/служителите подкрепя твърдението, че сексуалния тормоз намира силно отражение на работното място. Недокладването на случаи на СТРМ се дължи до голяма степен и на **неосъзнаване на явлението** и на факта, че такива действия представляват нарушаване на човешките и трудовите им права. Не се осъзнава, че СТРМ е приоритетен проблем, чието решаване може да реши и други проблеми в обществото и на работното място. Освен това много жертви на насилие и тормоз не предприемат правни действия заради слабите шансове за успех или поради опасност от репресия.

В българското право съществуват различни закрилни норми насочени към предпазване от тормоз и насилие, включително и при полагането на труд. Но няма систематизирана правна уредба, която да е насочена само и единствено с предотвратяване на различните форми на насилие и сексуален тормоз в сферата на труда. В действащия ЗЗД са предвидените санкции насочени към работодателя, т.е. конкретният извършител може да търпи единствено дисциплинарни мерки, но не и наказателна отговорност. В производството по закона тежестта на доказване е обърната - ответникът трябва да докаже, че не е упражнявал сексуален тормоз. Поради незнание и поради дългите и тромави съдебни процедури и значителните финансови разходи, свързани с тях, жертвите на насилие и сексуален тормоз се въздържат да прибегват към тях.

За да се предотврати СТРМ трябва да има разбиране за проблема и на ситуациите, в които работниците се оказват и как това може да увеличи риска от такова поведение.

Лошо управление на човешките ресурси, лоша организация на работа, включително липса на ясни правила и отговорности, неадекватна възлагането на задачи, нереалистичните производствени цели, лошата комуникация и лошите трудови отношения и дискриминационните практики също са фактори, които биха могли да увеличат риска от насилие и сексуален тормоз. Ето защо възприемането и насърчаването на управленски стилове, които не толерират поведение на насилие във всичките му форми, ще допринесе в значителна степен за изкореняването на сексуалния тормоз на работното място.

## **В. ОЦЕНКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИ / РЪКОВОДИТЕЛИ НА ОТДЕЛИ**

### **1. Демографски профил на анкетираните лица**

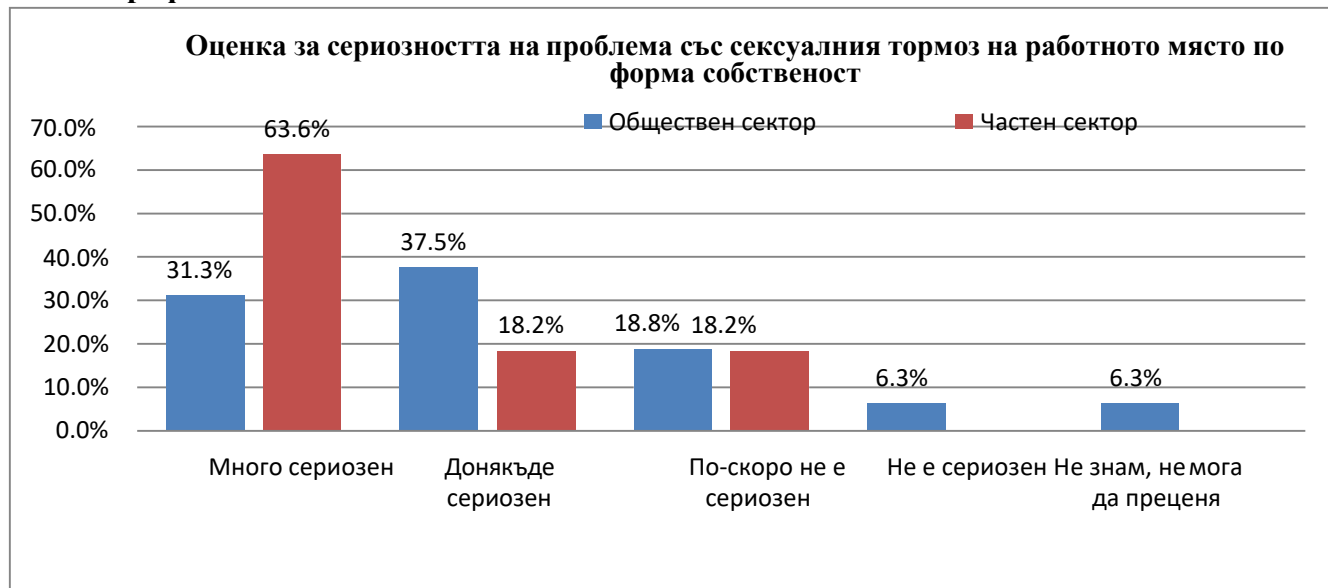
От общата съвкупност на изследваната целева група са 50 ръководители, 62% са жени и 36% мъже. Изследваните лица заемат ръководна позиция на високо ниво (22%), средно (50%) и ниско ниво (28%). Според вида на собственост на фирмата /организацията – 32% са представителите на общественения сектор, 66% на частния сектор, и 2% са представители на смесена собственост. Според броя на наетите лица, изследваните лица са ръководители в микро и малки предприятия до 50 наети лица (31%), в средни -22%, и в големи над 250 лица – 16%.

### **2. Информираност и възприемане на СТРМ**

Редица изследвания и международни стандарти отчитат, че най-често срещаните форми на насилие в сферата на труда са: психическо насилие (словесен тормоз, обиждане, злоупотреби), сексуален тормоз и физическо насилие. Според оценката на мениджърския екип от всички изброени форми на насилие най-често се среща психическия тормоз на работното място (62%), на второ място се ранжира физическото насилие (18%), и на трето - сексуалния тормоз (2%).

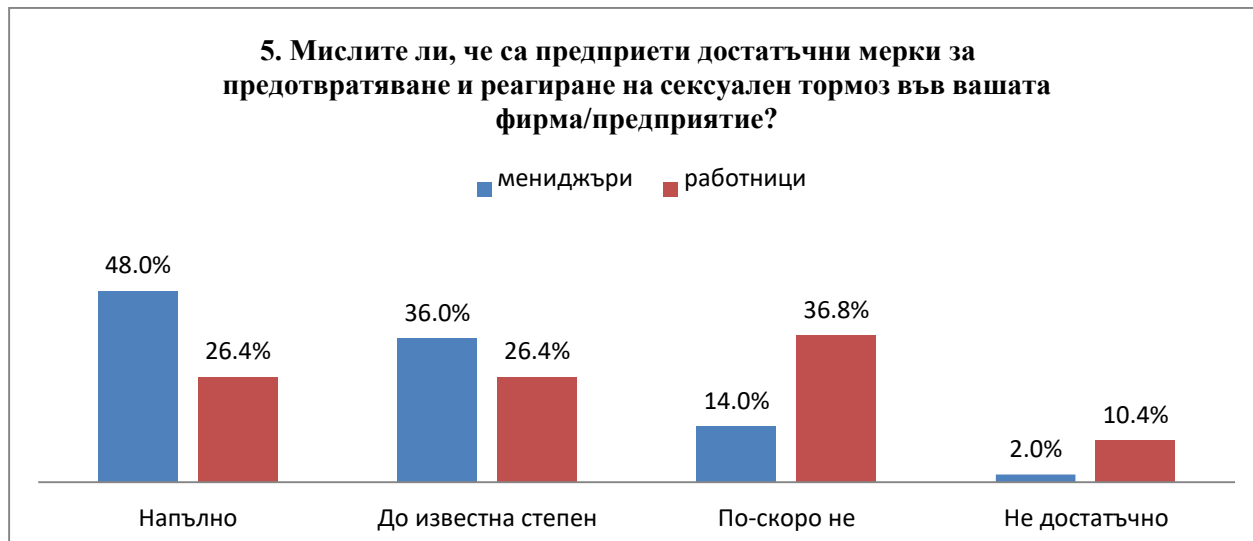
На въпроса как се **оценява сериозността на проблема** със СТРМ, повече от  $\frac{3}{4}$  от мениджърския екип, счита че е много или донякъде сериозен. Това дава основание да се приеме, че се **оценява на висока степен значимостта на проблема**. Мениджърите от частния сектор имат превес в оценката за сериозността на проблема (63.6%), докато при обществения сектор почти два пъти по-ниска (31.3%).

**Графика 9**



Наблюдава се силно разминаване между мнението на работниците и мениджърите относно оценката за предприетите мерки от страна на предприятието/организацията. Според мениджърите 48% са категорични, че в предприятието са предприети напълно достатъчно мерки за предотвратяване и реагиране на СТРМ и до известна степен са 36%. Доминира положителна оценка при мениджърския екип, докато при работниците тази оценка е на обратния полюс. За около 36.8% от работниците/служителите, мениджърския екип по-скоро не се е ангажирал с мерки за превенция и борба със сексуалния тормоз.

Графика 10



### 3. Разпространение и оценка на явлението

Важен фактор за разширяване обхвата на явлението е работната среда. Работодателят/мениджърът е този който задава общия тон на поведението и очертава средата, в която трябва да се работи и какви да бъдат отношенията. Поведението на работодателя / мениджъра налага поведението на всички **останали. 42% от мениджърския екип споделят мнението, че стилът на управление може да провокира прояви на дискриминация и СТРМ.** Трябва да се отбележи, че за 14% от мениджърите това не възможно.

Работодателите/мениджърите имат **ключовото място**, при търсенето и предприемането на мерки, и действия за защита, за предотвратяване и премахване, и **недопускане** на насилие и тормоз на работното място. Работодателят/мениджърът е този, който има възможност да създава правила и при нарушаването, на които да има последствия. Дори да има хора с девиантно поведение и стремеж чрез насилие да постигат целите си, работодателят има възможност да оказва въздействие при подобно поведение. Съгласно ЗЗДискр. работодателя се задължава заедно със синдикатите да разработят мерки, които да са превантивни и да не допускат всякакви форми на дискриминация и тормоз на работното място

Важното е до каква степен те имат чувствително по проблема и го поставят на приоритет в програмите си.

Данните от изследването сочат, че **50% от мениджърите приемат СТРМ като личен проблем**, който трябва да се реши между двете страни.

92% от мениджърите оценяват проблемът за важен и заслужава специално внимание, като за 80% проблемът със СТРМ трябва търси мерки за решение в програмата на ЗБУТ или чрез следване на съответни вътрешни процедури (78%). Това означава, че мениджърите са наясно, че отговорността за решението при докладване на СТРМ, **трябва да се поеме от работодателя/мениджмънта и разписаните от него вътрешни правила.**

Графика 11



Отговорите надхвърлят 100%, защото са повече от един

Данните от изследването отчитат **ниска степен на докладване на сигнали от жертви или свидетели на прилагане на СТРМ**. Едва 2% от мениджърския екип, споделя че в ръководството на фирмата е постъпил такъв сигнал, но други 20% не знаят за такива, в предвид конфиденциалността на проблема. За ¾ от мениджърите не е постъпвал такъв сигнал, който дава основание да се приеме, че жертвите се страхуват да подадат сигнал, защото не винаги се осъзнава, че дадено действие, предприето спрямо тях, представлява сексуален тормоз или друга форма на тормоз, и следователно няма да съобщят за това. Освен това много жертви на насилие и тормоз не предприемат правни действия заради слабите шансове за успех или поради опасност от репресия.

#### 4. Процедури за противодействие на сексуален тормоз на работното място

Както вече беше посочено в мнението и оценката на работниците/служителите, проблемът за насилието и сексуалния тормоз на работното място, не стои на дневния ред на обществото. Българското законодателство задължава работодателя да разработи процедури, които да бъдат следвани в случаи на проява на тормоз или насилие, и които задължително да съдържат: 1. Незабавно вътрешно разследване и безпристрастно изслушване. 2. Водене на статистика 3. Търсене на обратна информация 4. Взимане на адекватни дисциплинарни мерки по отношение на извършителите, ако те са работници или служители в същото предприятие. 5. Подкрепа на жертвата/те и при необходимост осигуряване на психологическа помощ при реинтеграцията им. По предварително утвърдена процедура се договаря задължението на Работодателя да изплати парична помощ на жертвата на насилие и тормоз с цел обезпечаване на необходимо лечение.

Като се има в предвид разпоредбите в българското законодателство, данните от изследването на мениджърите, показват че за 44% в предприятията/организациите **няма конкретно разработени фирмени политики срещу СТРМ**. Според тях, конкретни мерки намират отражение във фирмените политики за **защита от дискриминация**, вкл. по пол (26%), също в Правилника за вътрешен ред и дисциплина (28%), и в Етичния кодекс на поведение и вътрешни процедури срещу злоупотреби и насилие (26%).

42% са категорични, че няма специални процедури за докладване. За около 40%, разработването на система за докладване при упражняване на СТРМ е в рамките на общата процедура за докладване на нарушенията на вътрешния ред и дисциплина. Едва 10% споделят, че има поставена

кутия за анонимни сигнали, която се отваря за определен период от време. За повече от половината от мениджърския екип не се води отчетност на случаите на СТРМ (56%), едва за 22% има изградена вътрешно-фирмена система за докладване.

От процедурите за действие в случай на докладване на СТРМ с най-висок тежест се ранжира конфиденциалността на лицето, което е сигнализирило (68%), провеждане на вътрешно разследване и безпристрасно изслушване (46%). Пострадалият се насочва към специализирани услуги -психологична помощ (36%).

**Графика 12**



## 5. Процедури за превенция от СТРМ

Подобно на споделеното мнение от работниците и при мениджърския екип за повече от половината от респондентите на фирмено ниво не са въведени мерки за превенция от СТМ. 30% споделят за наличието на такива превантивни мерки, които се свеждат до предлагането на брушури, фраери и др. за популяризира политиката за борба със СТМ.

Съгласно ЗЗДискр. (чл 50) се дава право на синдикалната организация с **писмен сигнал да образуват производство** пред Комисията за защита от дискриминация. Законът предоставя **право на синдикалните организации да правят предложения** до Комисията по защита от дискриминация с цел предотвратяване или преустановяване на нарушенията по този закон или други закони, уреждащи равенството в третирането, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, да предприеме някоя от следните принудителни административни мерки.

Изхождайки от тези разпоредби 1/3 от мениджърите споделят, че работят със синдикатите и се търси тяхната подкрепа и съдействието, чрез договаряне на клаузи за защита в КТД (14%). Освен това, разчитат на синдикатите да подават сигнали за полагане на СТМ (20%).

## 6. Обучения

Обезпокоителен е фактът, че ръководителите не виждат смисъл в обучения на фирмено ниво, като форма за повишаване на информираността за превенция и защита от СТМ (40%). За около ¼ такива обучения се провеждат, но рядко, не всяка година. Едва 10% споделят, че такива обучения се провеждат всяка година.

Целевите групи за обучение трябва да бъдат както работници така и мениджъри. За около половината основната професионална група е отдел Човешки ресурси, която трябва да премине през подобен вид обучение. Относно съдържанието на модулите за обучение, както работниците, така и работодателите с най-висока степен поставят теми свързани с повишаване на информираността за явлението СТМ и вредните последици от него (90%), действащата национална законодателна рамка (96%), права и задължения на ръководителя и на работника (съответно 92% и 90%) фирмени процедури и механизми по сигнали и жалби (82%). Повече от

половина от мениджърите заявяват при тези условия, че желаят да бъдат включени в дейности за повишаване на информираността на служителите в борбата срещу СТРМ (52%).

## 7. Изводи

1. Работодателите/мениджърите имат **ключовото място**, при търсенето и предприемането на мерки, и действия за защита, за предотвратяване и премахване, и **недопускане** на насилие и тормоз на работното място. Важното е до каква степен те имат чувствително по проблема и го поставят на приоритет в програмите
2. Оценката на истинския размер на явлението сексуален тормоз на работното място се затруднява от факта, защото липсва статистика и система за докладване на случаите. Налице е слабо докладване на случаи на СТ. Явлението не е достатъчно добре документирано и не се води фирмена отчетност.
3. Стилът на управление може да провокира прояви на дискриминация и СТРМ. Затова възприемането и насърчаването на управленски стилове, които не съдържат такова поведение, ще допринесе в значителна степен за изкореняването на тормоза на работното място.

### **ОБЩИ ИЗВОДИ от мненията и оценките на ръководители, работници и заинтересовани страни**

Дефинираният проблем за упражняване на СТРМ е сравнително нов не само за корпоративната, но и за националната практика. Без да се подменят или ограничават обществените отговорности и държавни ангажименти, усилията са фокусирани към фирмените политики, чрез които да се допълват или надстройват обществените усилия и публичните политики. Въз основа на изказаните мнения, становища и оценки на трите заинтересовани страни (работодатели, синдикалисти, мениджъри, работници и служители) се открояват няколко по-крупни проблеми, чието преодоляване до голяма степен зависи от ефективното провеждане на политиките насочени конкретно към СТРМ на фирмено равнище:

1. Изследването показва, че явлението СТРМ в България е факт, но е непризнато, като форма на насилие на работното място. Оценката на заинтересованите страни се свежда до непознаване и до неосъзнаване на ефектите от явлението сексуален тормоз на работното място. Проблеми със СТРМ има, но трайни, превърнали се във фирмени политики решения

обаче няма. Не се възприема за актуален проблем, не се коментира, не се повишава осведомеността за по-лесното разпознаване на признаците и съответните органи за защита и подкрепа на жертвите. Все още няма създадена обща среда на нетърпимост към явлението и отричане на всичките форми на поведение.

2. Последниците от СТ на работното място безспорно са проблем, не само за самите жертви, но и за обществото като цяло, защото отрицателните ефекти се проявяват в различни насоки и действието им е не само непосредствено, но и дълготрайно. СТМ може да повлияе на понижаване на производителността на труда, на влошени отношение, вземане на отпуск или болничен, с цел да се предпази лицето от ефекта на отражението на това проявление. Това явление води до влошени отношения и се отразява негативно на работната среда и съответно негативен ефект за бизнеса, и за икономиката като цяло.
3. В българското законодателство съществуват различни закрилни норми насочени към предпазване от тормоз и насилие, включително и при полагането на труд. Но няма систематизирана правна уредба, която да е насочена само и единствено с предотвратяване на различните форми на насилие и сексуален тормоз в сферата на труда.
4. Нямаме информация за водена статистика и отчетност по въпроса със сексуалния тормоз. Случаите със сексуален тормоз са деликатни, затова и жалбите в Комисията за защита от дискриминация с подобни оплаквания не са много през годините. Образованите преписки в КЗД по оплаквания за сексуален тормоз в рамките на 15 години са едва 35 броя.
5. Недокладването на случаи на СТМ се дължи до голяма степен на **неосъзнаване на явлението** и на факта, че такива действия представляват нарушаване на човешките и трудовите им права. Не се осъзнава, че СТМ е приоритетен проблем, чието решаване може да реши и други проблеми в обществото и на работното място. Освен това много жертви на насилие и тормоз не предприемат правни действия заради слабите шансове за успех или поради опасност от репресия.
6. Сексуалният тормоз обикновено се върши от лице, което поради служебните си правомощия или старшинство има възможност едностранно да влияе на аспекти от служебното положение, служебното израстване или работната среда на тормозения, но той може да бъде и друг служител в служебен контакт с пострадалия. Предвид практиката на КЗД може да се твърди, че често подложените на сексуален тормоз лица изпадат в депресия, идват със страх на работа, ползват болнични, работят несъсредоточено, допускат грешки. Всичко това е следствие от създадената смущаваща, унижителна или обидна

обстановка. Възстановяването след подобна интервенция на работното място може да включи продължителен период на рехабилитация. Всичко това неминуемо се отразява както в микро-, така и в макропорядък.

7. Фактори, които допринасят за проява на сексуалния тормоз на работното място в най-общ вид се квалифицират като личностни и организационно.
- **Личностните фактори са свързани с** образование, географско разположение на населено място, външно наложена наследствена култура, професионална статус и икономически отрасъл.
  - **Организационните фактори са свързани с** стила на управление и познанията за необходимостта от превантивни мерки за защита от сексуален тормоз. От данните на изследването, както и от мнението на заинтересованите страни следва да приемем, че не е масова корпоративна практика да се въвеждат процедури, които се изпълняват в случаи на докладване. Липсват също и мерки за превенция. Изследваните лица считат за необходими обучения с оглед повишаване на информираността, както и запознаването със законодателство по проблема за сексуалния тормоз на работното място.

## **ПРЕПОРЪКИ: БЪДЕЩИ ДЕЙСТВИЯ НА НАЦИОНАЛНО И ОРГАНИЗАЦИОННО НИВО**

В търсенето на адекватни и актуални решения на проблема следва да се предприемат действия в различни направления и от различни равнища, чието систематизиране ще допринесе за намаляване и преодоляване на СТРМ:

- Обществено осъзнаване и загриженост за СТРМ, нулева толерантност и неприемане на насилието в обществото и в частност на работното място. Необходимо е с активното участие на синдикалните, професионалните и съсловните организации да се привлече вниманието на обществото и да се създаде разбиране и признаване за съществуването на проблема СТРМ, както и общественото му осъзнаване като явление, което не бива повече да бъде подценявано и толерирано като част от работата;
- В системата на образование да се включат обучителни модули за насърчаване равнопоставеността на половете и осъждането на всякакви форми на насилие и тормоз на

работното място на бъдещите граждани на демократичното общество. Промяна на културните и ценностните стереотипи по отношение на насилието, взаимоотношенията между жените и мъжете, йерархията и равенството;

- Систематизирана правна уредба, която да е насочена само и единствено с предотвратяване на различните форми на насилие и сексуален тормоз в сферата на труда.
- Събиране и прецизиране на статистически данни, за да бъдат идентифицирани икономическите дейности, в които се регистрира насилие и СТРМ. Тази статистика е изключително важна, тъй като най-ефективните стратегии за преодоляване на проблема, са насочени към факторите, водещи до насилие и ситуации на СТРМ. Идентифицирането на измеренията на сексуалния тормоз води до политики и стратегии, които осигуряват най-ефективно решаване на проблемите.
- Системен държавен контрол и отчетност, за да се сложи край на безнаказаността, като се гарантира, че извършителите биват подлагани на наказателно преследване и че жените и момичетата, които са преживели акт на насилие, получават подходяща подкрепа и признаване от съдебната система, за да бъде прекъснат порочният кръг на мълчание и самота за жените и момичетата, които са станали жертви на насилие.
- Разработване на стратегии на синдикатите и професионално-съсловните организации и изграждане на мрежи на НПО за превенция на СТРМ.
- Подписване на национално споразумение за защита от насилието и тормоза на работната място между социалните партньори, следвайки европейското рамково споразумение за борба с насилието и тормоза на работното място.
- Включване на текстове за превенция от сексуалния тормоз в КТД на секторно и фирмено ниво, по подобие на сектори, като транспорт, здравеопазване, образование има текстове които се свеждат до елиминиране на насилието и стреса на работното място, и в тях намират място и проблемите свързани със сексуалния тормоз.
- Насърчаване на инициативи, включително кампании за повишаване на осведомеността на работодатели и работници и техните организации, както и на съответните органи с оглед предоставяне на ресурси, обучение или други инструменти за насилие и тормоз на работното място, по-специално по отношение на насилието и тормоза, основани на пола.

## Източници

1. The Irish Presidency of the European Union, Report on Sexual Harassment in the Workplace in EU member states.2004. Retrieved in 31/07/2020 <http://www.justice.ie/en/JELR/SexualHrrsmtRpt.pdf/Files/SexualHrrsmtRpt.pdf>
2. European Risk Observatory Report, Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work (EU- OSHA), 2010
3. Elimination of Violence and Harassment in the Workplace, European Community Shipowners' Associations, European Transport Workers' Federation
4. Protection against sexual harassment in the workplace, Be Aware.eu.com
5. Safe at Home Safe at Work Final Report & National country studies, ETUC, 2017
6. ILO, ICN, WHO и PSI Joint program on violence at work in the health sector. Workplace violence in the health sector. Case study: Bulgaria: [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/interpersonal/en/WVcountrystudybulgaria.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVcountrystudybulgaria.pdf)
7. Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016, Trade Union Congress
8. European Framework Agreement on Workplace Stress, 8 October 2004, ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP
9. The European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP, 2007 EPRS | European Parliamentary Research Service, Sexual harassment of women in the EU, March 2018
10. Violence against Women Psychological violence and coercive control , Petra JENEY, European Institution of Public Administration, in collaboration with Clara COTRONEO, Igor DIZDAREVIC, Virgil-Ivan CUCU, Tomasz KRAMER, Juan Diego RAMÍREZ-CÁRDENAS DÍAZ, Roberta RIBEI OERTEL, European Institution of Public Administration,

### National, international and EU legislation:

- Constitution of the Republic of Bulgaria
- Bulgarian Labour Code
- Protection against Discrimination Act, 2004.
- Gender Equality Act, 2016.
- Women (CEDAW), 1979.

- ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
- Council of Europe, Convention of Istanbul, 2011.
- Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU).
- Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006.
- Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002.
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000.
- European Parliament resolution of 11 September 2018EC(2017/2897(RSP))
- Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 on the application of the principle of equal treatment of persons without distinction as to race or ethnic origin;
- Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin;
- Directive 2000/78 /EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
- Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions
- Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work
- World Health Organization. Violence and Injury Prevention, 1999
- American Nurses Association. Workplace violence: Can you close the door on it?, 1999
- International Council of Nurses. Nurses, always there for you: United against Violence. Anti-violence tool kit, 2001, p. 1
- Chappell Duncan and Vittorio Di Martino. Violence at work. ILO, 1998, p.9
- Violence in the workplace, NIOSH
- Kaufer Steve and Jurg W. Mattman. Workplace Violence, : An Employer Guide
- Violence: a Public Health Priority, World Health Organisation, Geneva, 1995
- Chappell Duncan and Vittorio Di Martino. Violence at work. ILO, 1998, pp.9,12;
- Cary Cooper, Naomi Swanson, Workplace Violence in the Health sector: STATE-OF –THE ART, 2 draft, 2001
- Violence and its Victims. Animus Association, 1996, p. 6
- Violence and its Victims. Animus Association, 1996

- Domestic Violence in Bulgaria. Quantitative national representative survey. Gender Project in Bulgaria Foundation S., 2000
- State Responsibility for Domestic Violence: Status and Necessary Changes, Women, Law and Violence Institute, 1996, translated into Bulgarian, 2000
- Discrimination based on sex and sexual violence in the workplace in Bulgaria. Human Rights Defenders from Minnesota, USA, Gender Project in Bulgaria Foundation, 1999
- Project "Strengthening Citizen Participation in Privatization: Women's Rights in the Process of Economic Transition", Bulgarian Gender Studies Foundation and the Institute for Women, Law and Development – Washington
- Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Fifty- second session 9-27 July 2012, CEDAW/C/BGR/CO/4-7. Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 27 July 2012. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW-C-BGR-CO-4-7.pdf> OSI (2007)
- Violence Against Women: Does the Government Care in Bulgaria? [http://ec.europa.eu/justice/genderquality/files/exchange\\_of\\_good\\_practice\\_uk/bg\\_comments\\_paper\\_uk\\_2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderquality/files/exchange_of_good_practice_uk/bg_comments_paper_uk_2012_en.pdf)



Funded by the European Union's  
Rights, Equality and Citizenship  
Programme (2014-2020)

Съдържанието на доклада отразява единствено  
мнението на авторите и е тяхна отговорност;  
Европейската комисия не носи отговорност за  
използването на информацията в документа