

ПРОГРАМА за изграждане на капацитет
на служители на управленски позиции по проблема
„Сексуален тормоз на работното място“

WP2_D2.7



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

Съдържанието на брошурата отразява единствено мнението на авторите и е тяхна отговорност. Европейската комисия не носи отговорност за използването на информацията в брошурата.

Партньори

KMOP | www.kmop.gr

SURT | www.surt.org

Oxfam | www.oxfamitalia.org

Център за развитие на устойчиви общности | www.cscd-bg.org

Adecco | www.adecco.it

Автори

Stanimira Hadjimitova, Centre for Sustainable Communities Development, Bulgaria

Alexandra Harkay, KMOP, Greece

Anastasia Alexopoulou, KMOP, Greece

Alba Elvira Guiral, SURT, Spain

Maria Nella Lippi, Oxfam Italia, Italy

Simona Rigoni, Oxfam Italia, Italy

Elena Cantiani, Adecco Formazione, Italy

Редактор

Anastasia Alexopoulou, KMOP, Greece

Тази публикация включва правната рамка относно сексуалния тормоз на работното място в България. За да видите националните правни рамки на всички партньорски страни, моля, проверете английската версия.

Съдържание

Въведение	3
Модул 1. Сексуален тормоз на работното място /СТ/: Дефиниции и основна концепция	7
Модул 2. Правна рамка	18
Модул 3. Разработване на вътрешна политика срещу СТ	28
Модул 4. Реакция при подадени жалби и подкрепа на жертвите на СТ	38
Модул 5. Обучения и дейности за персонала	54
Приложения:	
Въпросници за оценка преди и след обучението	66
Казуси	69
Въпросник за окончателна оценка на обучението	79
Референции и използвани ресурси.....	81

Въведение

Програмата за изграждане на капацитет на служители на ръководни позиции /Програмата/ е разработена през 2021 г. от екип от експерти от България, Гърция, Испания и Италия, работещи заедно по проекта „Екипен отговор на сексуалния тормоз на работното място“ (TEAMWORK). Общата цел на TEAMWORK е да засили превенцията и борбата срещу сексуалния тормоз на работното място („СТ“).

Обосновка / цели

Обучението както на ръководните кадри, така и на служителите/работниците придобива важна роля в организациите от публичния и частния сектор, които се стремят ефективно да отговорят на нуждата от културни промени. Сексуалният тормоз на работното място е по-разпространен отколкото бихме искали да признаем. Но има добри новини. Все повече компании признават необходимостта от обучение за превенция / борба със сексуалния тормоз. *ЗАЩО?* Защото насърчаването на безопасна работна среда без тормоз може да помогне за привличането и задържането на квалифицирани служители с различни таланти, които да развият успешно компанията/организацията.

Предназначение

Тази Програма е предназначена за преподаватели, работещи с HR мениджъри и служители, ръководители на екипи, супервайзори, старши служители, които управляват екипи от публичния или частния сектор. Сексуалният тормоз може да бъде извършен или преживян и от мъже и от жени, но жените по-често са жертвите, а мъжете - извършителите. Тормозът на работното място отразява до голяма степен

властовия дисбаланс на основа на пола и е част от спектър от неуважение и неравенство, пред които са изправени жените, както на работното място, така и в ежедневието.

Методология

Програмата се основава на констатации от изследване проведено от партньорите по проекта с 499 участници - работодатели и служители от четирите страни партньори и на поредица от проучвания и анализи, които показват съществуващите пропуски в знанията и възприемането на проблема със **СТ** и неговото подценяване, както от индивида, който е станал жертва на такова насилие, така и от обществото като цяло.

В рамките на проекта TEAMWORK партньорите разработиха три документа: Насоки за работодатели, специалисти по човешки ресурси, супервайзори, ръководители на екипи и мениджъри на високи позиции; Програма за изграждане на капацитет на служители на управленски позиции по проблема „Сексуален тормоз на работното място“ и Права и задължение на работниците/служителите – Програма за обучение по проблема „Сексуален тормоз на работното място“.

Как да използваме тази Програма?

Програмата е организирана около 5 обучителни теми/модули, които се надграждат взаимно по отношение на информацията и са подредени в ред на представяне за обучителен семинар.

Темите, които се предлагат да бъдат разгледани, са следните:

- Сексуален тормоз на работното място (СТ): Дефиниции и основна концепция
- Правна рамка
- Разработване на вътрешна политика за борба със СТ
- Реакция при подадени жалби и подкрепа на жертвите на СТ
- Обучения и дейности за персонала

Всяка тема съдържа следните компоненти:

- A. Очаквани резултати от обучението
- Б. Теоретична рамка
- В. Упражнения, игри, викторини

В края на учебната програма учителите ще намерят следните допълнителни материали:

Въпросници за оценка преди и след обучението

Казуси

Въпросник за окончателна оценка на обучението

Референции и използвани ресурси

Преглед на обучението

Общата продължителност на обучението е 12 часа, в рамките на 2 дни, като на всяка тема се отделят приблизително 2-3 часа.

Ден 1

Програма за обучение	Използвани методи
Въведение в обучението: Оpozнайте участниците и целите на обучението	
Модул 1: Сексуален тормоз на работното място (СТ): Дефиниции и основна концепция	
Модул 2: Правна рамка	
Модул 3: Разработване на вътрешна политика срещу СТ	
Обобщение	

Day 2

Програма за обучение	Използвани методи
Резюме на последната сесия и въпроси	
Модул 4. Реакция при подадени жалби и подкрепа на жертвите на СТ	
Модул 5: Обучения и дейности за персонала	
Обобщение и дискусия	
Оценка на обучението	

Модул 1: Сексуален тормоз на работното място

Дефиниции и основна концепция

А. Очаквани резултати от обучението

В края на този модул участникът в обучението ще бъде запознат с основните понятия за СТ: дефиниции, форми, примери за СТ, фактори, които водят до разпространението на СТ, кой може да бъде жертва на СТ, къде може да възникне СТ, какво е въздействието на СТ (последници за жертвата, колегите, компанията) и защо главно жените са жертви на СТ, като в същото време СТ може да се случи на всеки работник, независимо от пола / позицията .

Б. Теоретична рамка:

1. Какво представлява сексуалният тормоз на работното място

Дефиниция за сексуален тормоз:

Всяка форма на нежелано вербално, невербално или физическо поведение от сексуален характер с цел или ефект да се наруши достойнството на човек, поспециално чрез създаване на сплашваща, враждебна, унижителна или обидна среда.

Сексуалният тормоз на работното място (СТ) се случва на работното място или в свързан с работната среда.

Сексуалният тормоз е признат за форма на насилие, основано на пола, тъй като е дълбоко вкоренен в неравенството между половете.

Примери за сексуален тормоз на работното място:

- Нежелани сексуални аванси.

- Искания за сексуални услуги.
- Друго словесно или физическо поведение от сексуален характер, което засяга заетостта на дадено лице; необосновано пречи на работата му или създава смущаваща, враждебна или обидна работна среда.

Установено е, че хората в различните европейски държави имат различно разбиране за това какво представлява сексуален тормоз на работното място.

Ключови фактори са дали засегнатият индивид счита действието за нежелано и дали може да се дистанцира без страх от репресии.

Правенето на комплименти може да не означава непременно сексуален тормоз. Много зависи от контекста и нюансите на отношенията между участващите. Добро правило е, че коментарите за външния вид на хората на днешното работно място е най-добре да се избягват.

Какви са резултатите от СТ?

- страх, безпокойство, срам, гняв; вина;
- депресия, ниско самочувствие, изолиране от колегите;
- нарушения на съня, главоболие, дерматологични реакции, стомашно-чревен дистрес;
- намалена производителност;
- често отсъствие от работа;
- намалена производителност;
- текучество на персонала.

2. Разпространение на сексуалния тормоз

Сексуалният тормоз е форма на дискриминация и насилие. Жертвите са предимно жени, а извършителите са предимно мъже. Когато FRA анкетира жените за преживян

сексуален тормоз в контекста на заетостта, става ясно, че мъжете са извършители в 86% от случаите. От друга страна, мъжете също могат да бъдат обект на сексуален тормоз, а жените също могат да бъдат извършители, макар че това е по-рядко. Около една трета от жените, които са се сблъскали със сексуален тормоз в ЕС, са го изпитвали на работното място¹.

3. Основните форми на сексуален тормоз са:

- **Quid Pro Quo** (от латински „това за онова“ или „нещо за нещо“, „танто за танто“)
- **Сексуален тормоз** чрез създаване на враждебна работна среда

3.1. Quid Pro Quo СТ

Дефиниция

Quid Pro Quo тормоз се случва, когато се предприемат осезаеми действия на работното място като резултат на отхвърлянето на определено поведение от служител. Този вид тормоз обикновено се извършва от ръководител или някой, който има властта да **взима или да препоръчва** официални решения касаещи работата на служителя, и които решения засягат служителя пряко.

Основни характеристики

¹ FRA, Violence against women: an EU-wide survey – Main results, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014 (https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf).

- Овластено лице, търгува или се опитва да търгува с облаги/обезщетения/възнаграждения/израстване в служебната йерархия срещу сексуални услуги
- Този вид **СТ** възниква между служител и някой с власт, който може да предоставя или да отказва различни трудови облаги и привилегии
- Предприема се конкретно реално трудово действие спрямо служителя-жертва

Какво може да включва конкретното реално действие в работна среда:

Действие, което представлява значителна промяна в статута на работника и/или служителя, напр. промяна в заплащането, уволнение, понижаване в длъжност, отказ от наемане, отказ за повишение в длъжност, нежелано преназначаване и смяна на работното място и работните задачи.

Примери за такива конкретни трудови действия:

- Предлагане или предоставяне на по-добри условия на труд или възможности в замяна на сексуална връзка
- Заплашване с предоставяне на неблагоприятни условия на труд или отнемане право на отказ
- Използване на натиск, заплахи или физически действия за налагане на сексуална връзка
- Отмъщение при отказ за встъпване в сексуална връзка

Пример: С. получава по-малко увеличение на заплатата, отколкото други служители с подобна длъжностна характеристика, тъй като той / тя отказва да излезе с неговия / нейния ръководител, М.

3.2. Сексуален тормоз чрез създаване на враждебна

работна среда

Определение

Враждебната работна среда може да бъде резултат от нежелано поведение на началници, колеги, клиенти, изпълнители или някой друг, с когото жертвата взаимодейства по време на работа, и то е толкова тежко или всеобхватно, че прави атмосферата на работното място смущаваща, непоносима или обидна за всеки разумен човек.

В допълнение, думите и / или нежеланото поведение включва безапелационни изисквания или предложения, които се изпращат по електронна поща, или се случват на самото работно място, и които пречат на изпълнението на работните задачи или създават нетърпима работна среда.

С други думи, враждебна работна среда може да бъде създадена с думи, знаци, шеги, сплашване, физически действия или насилие, било от сексуален характер (сексуален тормоз) или не от сексуален характер, но насочени към дадено лице поради неговия пол т.е. тормоз, викове, наричане с обидни имена (това е дискриминация, основана на пола).

Примери за СТ чрез създаване на враждебна работна среда

- Излагане на работното място на снимки, плакати, изображения или публикации със сексуален характер
- Сексуални коментари или шеги
- Предлагащи се погледи
- Предложения и сексуални аванси

- Натрапчиви въпроси относно личния или сексуалния живот на служителя или нежелано обсъждане на собствения сексуален живот
- Сексуални публикации в социалните медии
- Разпространяване на сексуални слухове за човек
- Изпращане на отчетливо сексуални имейли или текстови съобщения
- Нежелано докосване, прегръщане, масажиране или целуване

Примери за дискриминация, основана на пола (дискриминация поради пола на индивида)

- Саботиране на работата на индивида
- Тормоз, викове, използване на обидни обръщения

4. Жертва и насилник

СТ може да възникне между мъже и жени или между лица от един и същи пол. Всеки на работното място може да бъде жертва или насилник.

Кой може да стане сексуален насилник на работното място?

- Всеки, който е на работното място
- Колеги
- Началници/ръководители/супервайзъри
- Трета страна
- Външни хора
- Стажанти
- Клиенти или продавачи
- Хора от охраната
- Посетители

Кой може да стане жертва на СТ?

- И двата пола могат да бъдат жертви на СТ; изследванията обаче показват, че жените са по-често жертви от останалите
- ЛГБТ + хората, които имат различна сексуална ориентация или полова идентичност, също са по-изложени на този вид поведение.

Работниците/служителите могат да бъдат обект на сексуален тормоз от трета страна, докато извършват работата си

СТ от трета страна означава насилие, причинено от всяко лице, което е външно за работодателя, като клиенти, пациенти, потребители на услуги, студенти и граждани. Това насилие може да приеме формата на физическо или словесно насилие с ефект на причиняване на физическа или психологическа вреда на работника. Съществуват значителни рискове от всякакъв вид насилие от трети страни, например, СТ при транспортните работници, като шофьори на автобуси, кондуктори, стюарди, както и в типично женски професии, като търговци в магазини, работещи в барове и ресторанти, учители, медицински сестри и социални работници.

5. Къде може да възникне сексуален тормоз на работното място?

- Навсякъде където служителите изпълняват работните си задължения, в т.ч. на подкрепено от работодателя събитие, на обучения, конференции и офис партита
- Взаимоотношенията на служителите в извънработно време може да окажат въздействие на атмосферата на работното място

6. Сексуален тормоз, когато работникът не е на работното място, но е свързан с работата му

Дали действията, извършени извън офиса, могат да се считат за извършени или не по време на работа, ще зависи от силата на връзката им с работата във всеки конкретен случай. Идентифицирането на обстоятелствата, при които е извършен сексуалният тормоз, е важно, за да се установи дали са свързани с работната среда.

Пример: Служителка е тормозена от колегата си. Първият път е по време на чаша бира в близката бирария с колеги веднага след работа. Вторият е на парти на друг работник, което също се провежда в бирарията. Въпреки че работниците не работят по това време, тези социални събирания с колеги по работа непосредствено след работа или на организирано разпускане могат да бъдат тясно свързани с работното място и взаимоотношения. Следователно, те попадат в определението „по време на работа“.

Пример: Служителка получава неочаквано посещение в дома си късно вечерта от колега, който отправя нежелани сексуални предложения. Инцидентът се счита за твърде отдалечен от работа, за да бъде „по време на работа“. Въпреки че двамата колеги се познават от работата, те по същество са в същото положение, в което биха били, ако просто бяха социални познати.

6.1. Чести извинения за причинен сексуален тормоз:

- „Това беше просто шега.“
- „Тя / той е от миналата епоха.“
- „Но тя / той е толкова мила!“
- „Тя / той е от различна култура.“

- „Това беше само еднократно.“
- „Вие сте твърде чувствителни!“
- „Тя / той само флиртуваше.“

6.2. Нито едно от тези оправдания не е приемливо. Не забравяйте, че:

- целият персонал трябва да е наясно какво поведение представлява сексуален тормоз и трябва да носи отговорност, ако нарушава законодателството, правилника и/или вътрешната политика;
- неподходящите шеги могат да представляват сексуален тормоз;
- дори един случай на сексуален тормоз е твърде много и трябва да бъде докладван;
- може да има други жертви;
- никой няма право да нарушава достойнството на друг човек.

В. Упражнения, игри, викторини

Упражнение 1

Това упражнение е опция за започване на обучителната сесия: помолете участниците да попълнят таблицата с трите примера на поведение, поотделно или всички заедно, а вие пишете отговорите им на флип чарт.

Когато приключат, представете другия лист от флип чарт, който сте подготвили предварително, и коментирайте, ако има разлики или липсващи примери:

Таблица с примери на СТ²

Невербално поведение	Вербално поведение	Физическо поведение
Показване на явни или внушаващи сексуални отношения материали	Сексуални коментари, истории и шеги	Физическо насилие
Сексуално подсказващи жестове	Повтарящи се социални покани	Физически контакт, напр. докосване, пощипване
Подсвиркване	Даване на сексуални аванси	
Заплашвания, свързани с условията на работа		
Използването на награди, свързани с работата, за привличане на сексуални услуги		

Упражнение 2

По-долу са дадени примери, които да се използват от учителя с цел да установи нивото на разбиране на проблема СТ от обучаемите:

- ❖ Сексуално взаимодействие, което е взаимно прието от двете страни не е сексуален тормоз, защото не е нежелано. Сексуално поведение обаче, което е било приемано в миналото, може да стане в един момент - нежелано.

Пример: Служителка има кратка сексуална връзка със своя ръководител. В един момент тя му казва, че смята това за грешка и не иска връзката да продължи. На

² M. Rubenstein: "Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries", Work Digest : Combating sexual harassment at work, Vol. 11, 1992, p.11

следващия ден ръководителят ѝ я сграбчва, казвайки „Хайде, спри да се преструваш“. Въпреки че първоначално сексуалната връзка е стъпвала на съгласие, поведението на ръководителя след прекратяване на връзката е нежелано поведение от сексуален характер.

В някои случаи е очевидно, че поведението е нежелано, защото нарушава достойнството на човека.

Пример: Мъж мениджър интервюира жена работник за възможно повишение. Мениджърът казва, че тя е фаворитката за работата, защото е най-добре изглеждащият кандидат. Изявлението на мениджъра е нежелано за нея, защото не се позовава на трудовите ѝ качества.

Упражнение 3: Как да разпознаем сексуалния тормоз

Има случаи, в които сексуалният тормоз остава неадресиран, защото не можем да го разпознаем. Първата стъпка за борба със сексуалния тормоз е разпознаването му. Един метод, използван за определяне дали поведението е сексуален тормоз, се нарича „стандарт за поведение на разумния човек“. Работи по следния начин:

- Ако един разумен човек при същите или подобни обстоятелства би намерил случващото се за плашещо, враждебно или обидно, тогава това вероятно е тормоз. Имайте предвид, че подходът изисква да преодолеете пристрастията и предразсъдъците си.

Упражнение 4: Разбиране на разликите между насилие на основа на пола (включително дискриминация) на работното място и сексуалния тормоз на работното място.

Пример: По време на обучителна сесия, на която присъстват както работници от мъжки, така и от женски пол, обучаващият мъж използва редица забележки от сексистки характер към групата като цяло. Работничка намира коментарите за обидни и унижителни за нея като жена.

Как бихте характеризирали гореспоменатото поведение?

Работничката би могла да предяви иск за тормоз, свързан с пола (дискриминация, основана на пола), въпреки че забележките не са специално насочени към нея.

Модул 2: Правна рамка

А. Очаквани резултати от обучението:

В края на този модул участникът в обучението ще бъде запознат с националното законодателство относно превенцията и борбата със СТ, както и с компетентните органи за получаване на доклад / жалба във връзка с инцидент.

Б. Теоретична рамка:

ЗАКОНОДАТЕЛСТВО СРЕЩУ СТ В БЪЛГАРИЯ	РАЗПОРЕДБИ НА ЗАКОНА
<p>Определение за сексуален тормоз</p>	<p>Определението на ЕС за сексуален тормоз е напълно признато в българския Закон за защита от дискриминация.</p>
<p>Сексуалният тормоз като акт на дискриминация</p> <p>https://postedworkers.gli.government.bg/view/34/zakon-za-zaCTtita-ot-diskriminatsiya</p>	<p>Законът за защита от дискриминация:</p> <p>Изрично признава сексуалния тормоз като форма на дискриминация и го забранява.</p> <p>Чл. 4. (1) (Доп. - ДВ, бр. 70 от 2004 г., в сила от 01.01.2005 г.) Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна.</p> <p>(2) Пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1, отколкото се третира,</p>

	<p>било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.</p> <p>Чл. 5. Тормозът на основа на признаците по чл. 4, ал. 1, 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.</p>
<p>Права на жертвата на сексуален тормоз. Последици за насилника</p>	<p>Жертвата на тормоз има право да подаде жалба до Комисията за защита от дискриминация - органът, отговорен за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване на равни възможности. Това е специализиран публичен орган, който контролира прилагането и спазването на законите за равно третиране.</p> <p>Жертвата може също да подаде доклад до териториалната дирекция „Инспекция по труда“, придружен от подробна информация по случая.</p>
<p>Прехвърляне на тежестта на доказване към тормозещия</p>	<p>Закон за защита от дискриминация: Чл. 9. (Изм. - ДВ, бр. 26 от 2015 г.) В производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е дискриминирана, представи факти, въз основа на които може да се направи предположение, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че принципът на равно третиране не е нарушен.</p>

<p>Последици от СТ за трудовото правоотношение</p>	<p>Последиците от СТ несъмнено са проблем, не само за самите жертви, но и за обществото като цяло, защото негативните ефекти се проявяват в различни посоки и тяхното въздействие е не само непосредствено, но и дълготрайно. СТ може да доведе до намаляване на производителността на труда, влошени отношения и ползване на отпуск или отпуск по болест, за да могат жертвите да се предпазят от въздействието на това явление. СТ има отрицателно въздействие върху работната среда, върху бизнеса и икономиката като цяло.</p>
<p>СТ като престъпление</p>	<p>Сексуалният тормоз като цяло не е включен в Наказателния кодекс на страната.</p>
<p>Подкрепа от синдикатите</p>	<p>Закон за защита от дискриминация: Чл. 18. Работодателят в сътрудничество със синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място.</p> <p>Чл. 19. При неизпълнение на задължението си по чл. 18 работодателят носи отговорност по този закон за актове на дискриминация, извършени на работното място от негов работник или служител.</p> <p>Законът за задълженията и договорите дава право на синдикалната организация да образува производство с писмен доклад пред Комисията за защита от дискриминация. Също така, синдикалните организации и техните подразделения, както и юридическите лица с нестопанска цел за извършване на общественополезна дейност, могат да подадат</p>

	иск от името на лицата, чиито права са били нарушени, по тяхно искане.
<p>Компетентни органи и организации, които могат да получат доклад / жалба за СТ на работното място https://www.kzd-nondiscrimination.com/layout/</p>	<p>Комисия за защита от дискриминация - 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 срещу дискриминация и осигуряване на равни възможности“.</p> <p>Чл. 47. Комисията за защита от дискриминация:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. установява нарушения на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, извършителя на нарушението и засегнатото лице; 2. постановява предотвратяване и преустановяване на нарушението и възстановяване на първоначалното положение; 3. налага предвидените санкции и прилага мерки за административна принуда; 4. дава задължителни предписания с оглед спазването на този или други закони, уреждащи равенство в третирането; 5. обжалва административните актове, постановени в нарушение на този или други закони, уреждащи равенство в третирането, завежда искове пред съда и встъпва като заинтересувана страна по дела, заведени по този закон или други закони, уреждащи равенство в третирането; 6. прави предложения и препоръки до държавните и общинските органи за преустановяване на дискриминационни практики и за отмяна на техни актове, издадени

	<p>в нарушение на този или други закони, уреждащи равенство в третирането;</p> <p>7. поддържа публичен регистър за издадените от нея влезли в сила решения и задължителни предписания;</p> <p>8. дава становища по проекти на нормативни актове за съответствието им със законодателството за предотвратяване на дискриминацията, както и препоръки за приемане, отменяне, изменение и допълнение на нормативни актове;</p> <p>9. предоставя независима помощ на жертвите на дискриминация при подаването на жалби за дискриминация;</p> <p>10. провежда независими проучвания относно дискриминацията;</p> <p>11. публикува независими доклади и прави препоръки по всички въпроси, свързани с дискриминацията;</p> <p>12. (нова - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) информира обществеността чрез средствата за масово осведомяване за действащите разпоредби в областта на защитата от дискриминация;</p> <p>13. (предишна т. 12 - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) осъществява други компетенции, предвидени в правилника за устройството и дейността ѝ.</p> <p>Чл. 50. Производство пред комисията се образува по:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. жалба на засегнатите лица; 2. инициатива на комисията; 3. сигнали на физически и юридически лица, на държавни и общински органи. <p>Чл. 51. (1) Жалбата или сигналът до комисията се подават писмено. Когато са написани на чужд</p>
--	--

	<p>език, те се придружават с превод на български език.</p> <p>(2) Жалбата или сигналът трябва да съдържат:</p> <ol style="list-style-type: none">1. името или наименованието на подателя;2. адреса или седалището и адреса на управление на подателя;3. изложение на обстоятелствата, на които се основава жалбата или сигналът;4. изложение на исканията към комисията;5. дати и подпис на лицето, което подава жалбата, или на негов представител. <p>(3) Анонимни жалби и сигнали не се разглеждат от комисията.</p> <p>Чл. 55. (1) Докладчикът започва процедура по проучване, в която събира писмени доказателства, необходими за пълното и всестранно изясняване на обстоятелствата, като ползва служители и външни експерти.</p> <p>(2) Всички лица, държавни и местни органи оказват съдействие на комисията в хода на проучването, като са длъжни да предоставят исканите сведения и документи и да дадат необходимите обяснения.</p> <p>(3) Наличието на търговска, производствена или друга защитена от закон тайна не може да бъде основание за отказ от съдействие.</p> <p>(4) Когато е налице основание за достъп до класифицирана информация, тя се предоставя по реда на Закона за защита на класифицираната информация.</p>
--	--

	<p>Чл. 56. (1) При осъществяване на своите правомощия комисията има право:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. да изисква документи и друга информация, свързана с проучването; 2. да изисква обяснения от проучваните лица по въпроси, свързани с проучването; 3. да разпитва свидетели. <p>(2) При отказ да се предостави информация, поискана от комисията, или при отказ да се предостави достъп до помещения, както и в други случаи на неказване на съдействие на комисията, виновните лица носят отговорност по този закон</p> <p>Жертвата може също да подаде доклад до териториалната дирекция „Инспекция на труда“, придружен от подробна информация по случая.</p>
<p>Отговорности на работодателя</p>	<p>Закон за защита от дискриминация:</p> <p>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, ако тормозът е извършен от друг работник или служител.</p> <p>Чл. 20. Работодателят прилага еднакви критерии при налагане на дисциплинарни наказания без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1.</p> <p>Чл. 22. Работодателят поставя на достъпно за работниците и служителите място в предприятието текста на закона, както и всички разпоредби на вътрешните правила и на</p>

	<p>клаузите от колективния трудов договор, отнасящи се до защитата от дискриминация.</p> <p>Чл. 23. (1) При поискване работодателят предоставя информация на лицето, което твърди, че са нарушени правата му по този раздел.</p> <p>(2) Информацията по ал. 1 трябва да съдържа основанието за взетото от работодателя решение, както и други относими данни.</p> <p>Защита при упражняване правото на образование и обучение</p> <p>Чл. 29. (1) (Изм. - ДВ, бр. 74 от 2009 г., в сила от 15.09.2009 г., изм. - ДВ, бр. 68 от 2013 г., в сила от 02.08.2013 г.) Министърът на образованието и науката и органите на местното самоуправление вземат необходимите мерки за недопускане на расова сегрегация в обучаващите институции.</p> <p>(2) Ръководителят на обучаваща институция предприема ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на учебното място от страна на лице от педагогическия или непдагогическия персонал или от учащ се.</p> <p>Чл. 30. Ръководителят на обучаваща институция поставя на достъпно място текста на закона, както и всички разпоредби от вътрешните правила, отнасящи се до защитата от дискриминация.</p> <p>Чл. 31. Ръководителят на обучаваща институция, получил оплакване от учащ се, който се смята за подложен на тормоз от лице от педагогическия или непдагогическия персонал или от друг учащ се, е длъжен</p>
--	---

	<p>незабавно да извърши проверка и да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност.</p> <p>Чл. 37. (1) (Предишен текст на чл. 37 - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) Не се допуска отказ от предоставяне на стоки или услуги, както и предоставянето на стоки или услуги от по-ниско качество или при по-неблагоприятни условия, на основата на признаците по чл. 4, ал. 1.</p> <p>(2) (Нова - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) Не се допуска дискриминация на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 в публичния или реалния сектор, пряко или непряко, свързана с извършването на стопанска дейност, включително по отношение на създаването, оборудването или разширяването на стопанска дейност или на започването или разширяването на всякаква друга форма на такава дейност.</p> <p>(3) (Нова - ДВ, бр. 58 от 2012 г., в сила от 01.08.2012 г.) В дейностите по ал. 2 отхвърлянето или понасянето от дадено лице на поведение, което съставлява тормоз или сексуален тормоз, не могат да послужат за основание при вземането на решение, което засяга това лице.</p> <p>Няма специални законодателни мерки, които насърчават частните компании да участват в превенцията, защитата и реинтеграцията на жертви на насилие извън работното място.</p>
--	--

С. Упражнения, игри, викторини.

Упражнение 1. Кои са основните характеристики на поведението СТ?

- а) Всяко нежелано вербално или физическо насилие от сексуален характер.
- б) Всяко нежелано поведение от сексуален характер с цел или ефект от накърняване на достойнството на човек.
- в) Всяко нежелано поведение от сексуален характер, което заплашва работника.

Упражнение 2. Назовете 3 органи / организации (административни, съдебни или институции), към които оцелелите от СТ могат да се обърнат, за да поискат правата им да бъдат подкрепени.

Упражнение 3. Имат ли право работодателите да вземат мерки за предотвратяване / борба със СТ на работното място?

- а) Да, но само ако жертвата ги помоли да се намесят.
- б) Да, те са отговорните за осигуряването на работно място, в което никаква опасност не застрашава здравето и достойнството на служителя, както и за предприемането на превантивни мерки.
- в) Не, това е личен въпрос.

Модул 3: Разработване на вътрешна политика срещу СТ

А. Очаквани резултати от обучението:

В края на този модул участниците в обучението ще бъдат запознати с начините за провеждане на политика на нулева толерантност към СТ; със значението на създаването и поддържането на приобщаваща и безопасна култура на работното място; с ценностите на отговорното ръководство и отчетност; какво трябва да включва анти-СТ политиката; с важността на широкото разпространение на анти-СТ политиката и лесния достъп от страна на мениджъри, служители и клиенти; с начините за избягване на дискриминация в анти-СТ политика.

Б. Теоретична рамка: как изграждането и популяризирането на приобщаваща култура може да помогне на вашия екип и компания да предотвратят сексуален тормоз на работното място

1. Основни характеристики на нулевата толерантност към СТ

- Всяко неприемливо поведение е разследвано и на извършителя (ите) е наредено да го прекратят
- Предприемат се дисциплинарни мерки, които могат да включват уволнение, ако е тормозът е сериозен
- Повтарящото се поведение се разглежда особено сериозно

2. Основни етапи в политиката срещу СТ:

- Оценка на работната среда
- Отделяне на достатъчно ресурси за превенция
- Прилагане на стратегия за насърчване на разнообразието и приобщаването
- Откритост и ангажираност при наличие на признаци на неприемливо поведение на работното място
- Поемане на отговорност

3. Изискване за висок стандарт на поведение към супервайзърите и мениджърите, тъй като:

- Те са във властова позиция и не трябва да злоупотребяват с тази власт
- Действията им водят до отговорност на работодателя
- Те трябва да докладват за всеки тормоз, на който са свидетели или им се съобщава
- Те са отговорни за всеки тормоз или дискриминация, за които са знаели или би трябвало да знаят
- От тях се очаква да бъдат модел на подходящо поведение на работното място

4. Работодателите, надзорните органи и мениджърите по човешки ресурси спазват „дейностите по защита“:

- Докладват при съмнения за СТ на работното място
- Подават официална жалба за СТ на работното място
- Противопоставят се на пряка или непряка дискриминация

- Подпомагат служителите, които се оплакват от **СТ** на работното място
- Предоставят информация / доказателства по време на разследване на **СТ** на работното място или свидетелстват във връзка с жалба за **СТ** на работното място, подадени пред държавна агенция или в съда

5. Необходимост от активен ангажимент към политиките и мерките за превенция на **СТ**

- Много по-лесно е да се бориш със сексуалния тормоз на работното място, когато всички имат едно и също разбиране и отношение към явлението. Когато вашите служители знаят какво се очаква от тях - и какво се очаква от ръководството в замяна - те се чувстват комфортно и безопасно по време на работа. Освен това щастливият служител ще помогне за изграждането на общия морал и сплотеност на вашата компания. От решаващо значение е лидерството да бъде демонстрирано, а не просто декларирано. Когато присъствате активно в ежедневната работна среда, служителите ще израстват, виждайки висшето ръководство като достъпно и познато; но и ангажирано и наблюдаващо взаимоотношенията в колектива. Това ще ви позволи да следите процесите, за които може да не сте наясно, ако стоите зад затворената си врата.
- Поддържайте редовна комуникация със служителите си, като периодично изисквате техния принос, идеи и предложения.
- От всички работодатели се очаква да имат ефективни и добре комуникирани вътрешни политики и практики, които имат за цел да предотвратят всякакъв тормоз и виктимизация, включително **СТ**. Прилагането на политиките трябва да се наблюдава и техният успех редовно да се преразглежда.

6. Какво трябва да включва вътрешната политика по отношение на СТ?

- Разработете политика срещу СТ

Работодателите могат да имат различни политики за справяне със сексуалния тормоз и тормозът, свързан с други защитени характеристики/признаци, или една политика, в която обаче, ясно са разграничени различните форми на тормоз/насилие.

- Съдържание на политиката срещу СТ

Успешната политика за борба със СТ ще:

- посочва към кого е ориентирана политиката
- декларира, че сексуалният тормоз и виктимизацията няма да бъдат толерирани
- подчертава, че сексуалният тормоз и виктимизацията са незаконни
- заявява, че тормозът или виктимизацията могат да доведат до дисциплинарни действия, включително до уволнение, ако са извършени:
 - в работна ситуация
 - по време на каквато и да е ситуация, свързана с работата, като например на социално събитие с колеги
 - срещу колега или друго лице, свързано с работодателя извън трудовата ситуация, включително в социалните медии
 - срещу някого извън работното място, но при което инцидентът е от значение за годността на служителя да изпълнява задълженията си.

- Мерки за превенция в съответствие с политиката за борба със СТ

- Работодателят няма да носи отговорност за тормоз, извършен от работник по време на работа, ако може да докаже, че е предприел всички разумни стъпки за предотвратяване на тормоза. При вземането на решение дали дадена стъпка е разумна, работодателят трябва да вземе предвид нейния възможен ефект и дали алтернативна стъпка може да бъде по-ефективна.
- Изискването е да се предприемат превантивни мерки. Фактът, че работодателят е предприел стъпки като разследване и дисциплинарни действия за справяне с тормоза, след като е възникнал, няма да е достатъчен сам по себе си, за да се избегне отговорност.
- Какви стъпки е разумно да предприеме работодателят ще зависи от обстоятелствата във всеки отделен случай. Работодател, който знае, че даден работник е извършвал преди акт на тормоз, трябва да предприеме конкретни стъпки, за да гарантира, че това няма да се повтори в бъдеще.

Пример:

Колега на Мария заявява, че не е възнамерявал да я обиди и не е осъзнавал, че е използвал сексуално обиден термин. Независимо от това той е извършил акт на тормоз, тъй като ефектът от езика, който използва е оскърбление. Колегата приема, че не е трябвало да използва такъв език и се извинява на Мария. Мария казва на работодателя, че приема, че колегата му не е възнамерявал да ѝ навреди, доволна е от извинението и не иска по-нататъшна реакция. Работодателят обаче заявява на колегата на Мария, че тормозът няма да бъде толериран, кара го отново да изчете „Вътрешна политика за борба с тормоза“ на компанията и изисква от него да участва в обучение за повишаване разбирането и чувствителността към тормоза.

Предотвратяване на сексуалния тормоз от трети страни (клиенти или доставчици).

Работодателят би носил отговорност, ако:

- знае за случилия се тормоз
- не е предприел „разумни практически стъпки“, за да предотврати повторен тормоз

7. Работодателят трябва да предотврати всякаква пряка и непряка дискриминация при изготвянето на политиката срещу СТ

Пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на дадено лице в сравнение с друго лице, което е било третирано, или би било третирано при подобни обстоятелства. Работодателят може също да носи отговорност, ако третира жалбите за тормоз от работник със защитена характеристика по-неблагоприятно, отколкото третира жалби от други.

Пример: Мария е транссексуална жена, която е била тормозена от един и същ клиент в продължение на месеци. Тя отправя жалба до работодателя и иска случаят да бъде разследван. Работодателят казва, че процедурата е достъпна само за жени cisgender³, тъй като транссексуалните хора не могат да са обект на сексуален тормоз.

Непряка дискриминация е поставянето на лице или лица в особено неблагоприятно положение в резултат на привидно неутрална разпоредба, критерий или практика.

Пример: Хана е на стаж в компания. Един от служителите я е канил на среща няколко пъти. Тя винаги е отказвала, но той я пита отново всеки ден. Компанията има конкретна политика срещу сексуален тормоз, но Хана никога не е подавала

³ лице, чието чувство за лична идентичност и пол съответства на техния пол при раждане.

официална жалба, защото не знае, че е налице процедура за докладване. Тъй като е на стаж от два месеца, тя не е била информирана за правата си в компанията. Това е пример за непряка дискриминация, защото дори да може да докладва за тези инциденти, тя има по-малко възможности от служителите, тъй като е стажант.

8.Разпространение и достъпност на вътрешните фирмени политики за борба с СТ и мерките за превенция

Както вече беше отбелязано, работодателите носят отговорност за всякакъв вид тормоз или виктимизация, извършени от техните работници, освен ако не могат да докажат, че са предприели всички разумни стъпки за предотвратяване на подобно поведение. *(Това е обективен тест за това какво за работодателя е разумно да направи в конкретните обстоятелства. Стъпката ще варира в зависимост от размера и естеството на работодателя, наличните ресурси и рисковите фактори, които трябва да бъдат адресирани в рамките на конкретния работодател или сектор. Следователно, не всяка стъпка ще бъде разумна за всеки работодател, нито трябва да се счита за изчерпателна.)* Работодателите трябва да обмислят какви стъпки са предприели към днешна дата и какви допълнителни стъпки е практично за тях предприемат в бъдеще.

- **Информираност и достъпност**

- о Работодателите трябва да гарантират, че всички работници са наясно с вътрешните политики за борба със СТ.

- о Работодателите трябва да обмислят публикуването на своите политики на леснодостъпна част от уебсайта на компанията/организацията с външен достъп.

- Това ще даде възможност на работника за достъп до политиката, ако например той е стресиран и е извън работното място, без достъп до вътрешната система.

- Това също означава, че политиката е на разположение и на други работници/служители, наети по граждански договор, които може да нямат достъп до вътрешните фирмени комуникационни системи.

- Това също показва ангажимент на работодателя за прозрачност и справяне с проблема.

○ Когато политиките не се публикуват с външен достъп, те въпреки това трябва да бъдат възможно най-свободно достъпни за всички работници, включително за тези, които нямат достъп до вътрешните ИТ системи. Това може да означава например, предоставяне на копия на всеки работник или публикуването им в интранет.

○ Работодателите могат да разпространяват политиките и тяхното съдържание, като използват, например:

- вътрешни бюлетини

- физически или ИТ табла за обяви

- срещи на персонала

- напомняния на персонала преди ключови събития, при които рискът от тормоз се увеличава, като офис партита

- годишно напомняне на персонала

○ В допълнение, вместо разработка и разпространение на вътрешна политика срещу СТ, работодателите могат да помогнат за осигуряване на безопасно работно място, освободено от СТ, като разпространяват на служителите

информация относно СТ, включително листовки или могат да поставят плакати някъде на работното място (напр. в стая за почивка, над копирната машина, WC).

Важна бележка: Не е подходящо да кажете на работниците, че могат да получат копия от вътрешната политика от своя мениджър, тъй като работникът може да не е склонен да попита точно мениджъра си особено, ако е под заплаха от тормоз точно от него. По същия начин оставянето на копия в зона, достъпна за всички работници, като например стая за персонала, не би било подходящо, тъй като работникът може да не желае другите работници да го виждат като чете политиката.

- Разпространяваните материали трябва да включват вътрешната политика срещу СТ, мерки за превенция, процедура за докладване, начини за подкрепа на преживелите СТ.

В. Упражнения, игри, викторини

Упражнение

В края на сесията обучителят може да провокира участниците да обсъдят следните примери за съществуващи митове за СТ, показващи им реалната картина на разбиране на проблема:

Митове и реалности

Митове	Реалности
1. Този така наречен сексуален тормоз е просто безвреден флирт. Жените се радват на този вид внимание	Когато флиртът е нежелан, известно е, че причинява безпокойство, депресия и здравословни проблеми при жените. Често ги принуждава да напуснат работната среда и в краен случай дори да се самоубият

<p>2. Най-добрият начин да сложите край на СТ е да го игнорирате</p>	<p>Мълчанието никога не помага. То може да насърчи тормоза да продължи. Важно е да възразите срещу нежеланото поведение и ако е необходимо да подадете жалба.</p>
<p>3. Повечето наказания за СТ са начин да се върнете при шефовете и колегите.</p>	<p>Всъщност жалбите са недостатъчно докладвани, тъй като жените изпитват стигма и страх от евентуална загуба на работа за изказване срещу СТ. Само в изключително редки случаи оплакванията са необосновани.</p>
<p>4. Жените провокират СТ с начина, по който се държат и се обличат. Уважаваните жени не са изправени пред СТ.</p>	<p>Различни жени, независимо дали са стари или млади, облечени в сари или бурки, строителни работници или банкери, съобщават, че са били изправени пред сексуален тормоз. Не е поведението на жената, което го провокира. По-скоро СТ се случва, защото на жените се гледа като на сексуален обект в едно доминирано от мъжете общество.</p>
<p>5. Неправилно е законът да ограничава сексуалното изразяване / флирта сред възрастните</p>	<p>Законът не ограничава приетото сексуално изразяване / флиртуване между възрастни на работното място; той ограничава само поведението, което жената намира за нежелано и враждебно. „Флирт“, който е нежелан или игнорира дискомфорта и отказа на жените, е погрешен.</p>

Модул 4. Реакция при подадени жалби и подкрепа на жертвите на СТ

А. Очаквани резултати от обучението

В края на този модул участникът в обучението ще разбере причините, поради които СТ често не се докладва, значението на прозрачните справедливи процедури и правилното им разпространение (изрична процедура за подаване на жалба, лице за контакт, декларация срещу репресия/отмъщение, поверителност, коригиращи действия), какво трябва да направи някой, ако е подложен на сексуален тормоз или е свидетел на сексуален тормоз над колега, как да подкрепя жертвите на СТ и да им помогне да търсят помощ от наличните услуги.

Б. Теоретична рамка

1. Сексуалният тормоз – един скрит проблем

Сексуалният тормоз е недостатъчно докладван, както едно проучване във Великобритания установява, 79% от жертвите на сексуален тормоз на работното място не са го докладвали⁴.

Причините за премълчаване включват:

- страх, че отношенията на работното място ще бъдат негативно повлияни;
- страх, че на сигнала няма да се повярва или, че няма да се приеме сериозно;

⁴ TUC, Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016, TUC, London, 2016 (<https://www.tuc.org.uk/sites/default/es/SexualHarassmentreport2016.pdf>).

- срам и смущение;
- страх от негативно влияние върху кариерата.

Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) също е установила, че липсата на обществена дискусия относно сексуалния тормоз, както и високата обществена толерантност към такова насилие, водят до недостатъчно докладване⁵.

През повечето време жените и момичетата се страхуват да осъдят насилието. Те могат да се срамуват или да се страхуват, че ще бъдат обвинени и колкото повече сексуален тормоз се случва на работното място, толкова повече ще се страхуват да не загубят работата си или да бъдат наказани⁶. Обикновено поведението на тези, които са изпитали СТ на работното място е да го отричат или да омаловажават тежестта на ситуацията или да се опитват да я игнорират, забравят или да издържат на това поведение.

2. Насърчаване на докладването на СТ

Много случаи на тормоз на работното място не се отчитат, защото служителите не знаят как да ги докладват или защото се страхуват от репресии. Обучението е идеален инструмент за изясняване на важността на докладването на случаи на неприемливо поведение и за обяснение как да става това - обикновено чрез

⁵ Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies, Eurofound, Dublin, 2015, p. 52.

⁶ European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP)).

анонимна гореща линия или уебсайт, или като потърпевшият се свърже с HR отдела или с ръководителя си.

„Служителите трябва да бъдат обучавани за ролята им на странични наблюдатели и за възможностите, които имат на разположение за докладване на всякакъв тормоз на работното място“⁷

Докладите трябва да се приемат сериозно и незабавно да се разследват, като по целесъобразност се предприемат ефективни коригиращи действия.

Работодателите трябва да:

А) Разпространят процедурата за оплакване от СТ сред служителите и да ги насърчават да съобщават за нежелано и неподходящо поведение.

Б) След подаване на жалба отговорността е на работодателя да предприеме бързи и подходящи действия за спиране на тормоза. Тези стъпки могат да включват:

- Пълно информиране на жалбоподателя за неговите / нейните права
- Пълно и ефективно разследване на иска/жалбата
- Ако се докаже тормоз, трябва да има бързи и ефективни коригиращи действия.

В) Ако мениджър стане свидетел на неподходящо поведение и не предприеме нищо, „то по същество вие изпращате съобщение до всички останали във вашия екип, че го оправдавате“⁸.

⁷ RuÁno, trainer and consultant for Train Me Today in Huntington Beach, California.

⁸ RuÁno, trainer and consultant for Train Me Today in Huntington Beach, California.

Жалбоподателят може да не се чувства в състояние да разреши даден проблем директно и да се нуждае от подкрепа от трета страна, за да подаде жалбата си. В този случай, работодателят трябва да позволи на работника да бъде придружен от друго лице, ако това е необходимо:

Пример: Служителка е подала жалба за сексуален тормоз. Тя не е член на профсъюз и би било нереалистично да очакваме от нея да разказва изрични подробности за тормоза пред колега. Тя намира за много стресиращо и разстройващо да говори по въпроса и се нуждае от емоционална подкрепа, за да го направи. Би било разумно при тези обстоятелства мениджърът да позволи потърпевшата да бъде придружена от някой, който може да предложи емоционална подкрепа, като приятел.

Основната предпоставка за докладване на случаи на СТ е наличието на писмена процедура в предприятието/дружеството/организацията, която ще има превантивна роля, от една страна, а от друга - ще предоставя решения, когато възникне такъв проблем.

Фирмената процедура за жалба не трябва да натоварва жалбоподателя да разреши даден проблем лично, а трябва да го подкрепя с конкретни съвети и писмени правила.

3. Елементи и фази на ефективна процедура за жалби срещу сексуален тормоз.

3.1. Комуникация и съвети

Всяко лице, пряко или непряко свързано с компанията, има право да съобщава за всяка потвърдена или подозирана ситуация на тормоз.

За да се случи това, процедурата трябва да предоставя комуникационни канали и съвети.

- **Предоставете списък с точки за контакт в рамките на компанията или с признатите синдикати.**

Процедурата трябва да насочи жалбоподателя към някого, който е оторизиран да им помогне да подадат жалба. Всички служители трябва да могат лесно да идентифицират и изберат някого от номинираните за целта хора, за да ги уведомят за ситуацията. Референтното лице трябва да бъде специално обучено как да подпомага жертвите на СТ.

- **Ясно определете ролите и отговорностите на референтното лице по време на тази начална фаза.**

Задачата на референтното лице ще бъде да насочва, информира и подкрепя жалбоподателя. Неговата / нейната мисия може да се състои в:

- ❖ Информирание на служителя за неговите / нейните права.
- ❖ Съвет за това как най-добре да се реши проблемът и / или за съдействие от други източници, както вътрешни, така и външни.
- ❖ Определяне на множество канали за докладване за служители, които искат да подадат сигнал за СТ, за да се гарантира, че работникът не е длъжен да докладва за инцидента на извършителя или на някой, който според него няма да бъде обективен
- ❖ Определяне на набор от подходи за справяне със СТ. В случай на предполагаеми престъпления, жертвата може също така да докладва за инцидентите на полицията или на друг юридически орган.
- ❖ Информирание на служителите как да подадат вътрешна жалба. Това не трябва да бъде твърде труден и ограничаващ процес.

- ❖ Насърчаване на служителя да води запис на часа, датата, местоположението и свидетелите на всякакви инциденти и да съхранява копия на всички имейли, текстове, онлайн материали или публикации в социалните медии, свързани с тормоза.
- ❖ Информиране на служителя за всички допълнителни ресурси и услуги, достъпни за жертвите на сексуален тормоз, за да се насърчи възстановяването му от сексуалния тормоз (психологическа подкрепа, женска организация ...).

3.2 Формална процедура

Въвеждането на формална процедура има за цел да се прецени дали е възникнал тормоз и ако е така, да се предприемат подходящи мерки, включително дисциплинарни такива. Това може да доведе до административно разследване. Информация за административно проследяване не е налична в случаите, когато лица са потърсили подкрепа от поверителен съветник и са решили да не подават официална жалба.

Официалната процедура обикновено започва, когато служителят подаде вътрешна жалба. Вътрешната жалба (за предпочитане в писмена форма) трябва да дава информация за:

- Лични данни на жалбоподателя (име, пол, отдел и длъжност ...).
- Лични данни на предполагаемия насилник (име, пол, отдел, длъжност ...).
- Описание на докладваните инциденти, включително дата (и), местоположение (а) и присъствието на свидетели.
- Списък на свидетелите (ако е приложимо)

3.3 Разследване

След като бъде получена вътрешната жалба, започва фазата на разследване:

- Процедурата за докладване трябва да предвижда, че всички доклади (устни и писмени) ще бъдат разследвани.
- Разследванията трябва да приключат в разумен срок.
- Цялата информация и фазите на разследването са поверителни. Достъп до него трябва да имат само хората, определени за разследване на случая.
- Всеки служител може да се наложи да сътрудничи при необходимост: служителите, които участват в този процес, не могат да бъдат преследвани и наказвани.
- Работодателите трябва да осигурят независимост и обективност на всеки етап от процеса. Например, където е възможно, хора с различни роли, включително представители на компанията (т.е. служители от човешките ресурси) и представители на служителите, трябва да провеждат фазите на разследване, официално изслушване и обжалване. Работодателите трябва да избягват да назначават хора, които са участвали в проблема, за тези роли. Те трябва, когато е възможно, да назначат хора от различни отдели на техните организации, които нямат никакви или по-малко познания за участващите хора, и да обмислят назначаването на външен следовател, когато е необходимо, за да се гарантира обективност. Те също така трябва да вземат предвид особената чувствителност на случая. Например на жена, която е била подложена на сексуално насилие, може да ѝ е по-удобно да разговаря с мъж следовател.
- Разследващите трябва ясно да идентифицират необходимите факти; въпросите, които ще трябва да зададат, и доказателствата, които ще трябва да получат. Разследващите трябва да избягват неподходящи посоки на

разпит. Например, не би било подходящо да попитате човек, който се оплаква от сексуален тормоз, относно неговата сексуална история.

3.4 Резолюция / заключение

Процедурата трябва да включва набор от подходящи последици и санкции (коригиращи действия), ако се докаже СТ или виктимизация:

Коригиращи действия

- а. Всеки, който се занимава със сексуален тормоз или отмъщение по повод докладван такъв, ще бъде обект на коригиращи и / или дисциплинарни действия включително, прекратяващи договора му
- б. Ясно отбележете, че това се отнася не само за незаконно, но и за неподходящо поведение, дори само по себе си да не е незаконно
- в. Включете препратка към наказанието, включително прекратяване на трудовото или друго правоотношение
- г. Наказанието трябва да бъде бързо и пропорционално на тежестта на нарушението.
- д. Наказанието трябва да бъде логично
- е. Супервайзърите и мениджърите трябва да носят отговорност за предотвратяване и / или нереагиране на тормоз на работното място.

3.5 Действие срещу виктимизация и репресия/отмъщение

Процедурата трябва изрично да посочва, че виктимизацията или отмъщението срещу жалбоподател няма да бъдат толерирани.

Какво е репресия/отмъщение и кои са дейностите, защитени срещу него

- Всяко действие, предприето за промяна на трудовите условия на служителя, по повод негово участие в някоя от защитените дейности.
- Всяко негативно действие, предприето от работодателя срещу служителя, което би могло да доведе до обезсърчаване на работник да подаде жалба за тормоз или дискриминация.
- Негативното действие не трябва да е свързано непременно с работата или да се случва на работното място, а може да се случи след края на трудовото правоотношение (неоправдано отрицателно позоваване). Всеки служител, който се е занимавал със „защитена дейност“, трябва да бъде защитен от репресивни мерки.

Защитени дейности:

- Подаване на жалба до ръководител, управител или друго лице, посочено от работодателя, за получаване на оплакванията за СТ
- Докладване на предполагаем СТ, дори ако не сте потърпевш
- Подаване на официална жалба за СТ
- Противопоставяне на всякаква дискриминация
- Подпомагане на друг служител, който се оплаква от СТ
- Предоставяне на информация по време на разследване на СТ или свидетелство във връзка с жалба за СТ, подадена до държавна агенция или в съда

Какво не е репресия/отмъщение

- Служителите продължават да са субект на всички изисквания за работа и дисциплинарни правила, след като са се ангажирали със защитена дейност.
- Ако възникне негативно отношение на работното място, след като служителят се занимава със защитена дейност, работодателят трябва да може да

докаже, че неблагоприятното действие не е мотивирано от защитената дейност.

Роля на виктимизацията за докладването

- Виктимизацията е една от най-големите бариери пред хората, съобщаващи за насилие на работното място, в т.ч. за сексуално. Важно е работодателите да са наясно с ролята на страха от виктимизация за справяне с тормоза и сексуалния тормоз на работното място. Това е ключов фактор за способността им да изпълняват задължението си за предотвратяване и защита на служителите от СТ.
- Виктимизацията означава влошено отношение към работник/служител поради техният ангажимент и извършено защитено действие - например, подали са жалба от СТ или възнамеряват да предприемат защитено действие.

Пример: Собственикът на бар чува слух, че един от работниците му може да подаде жалба за преживян СТ от колега. Тъй като работникът е на работа само от няколко седмици, собственикът го уволнява, за да избегне разглеждането на жалбата. Всъщност работникът нямал намерение да повдига оплакване. Независимо от това, собственикът на бара му е нанесъл вреда, защото е вярвал, че ще го направи, и като такова уволнението е акт на отмъщение.

Пример: Лора е била тормозена от един от колегите си в продължение на месеци. Накрая тя отправя официална жалба до своя ръководител. Оттогава се чувства изоставена на работното място. Нейните колеги са ѝ обърнали гръб и вече не са мили към нея. Това е виктимизация.

Поверителността е от основно значение за създаването на атмосфера на психологическа безопасност на работните места, и спомага за предотвратяване на сексуален тормоз по един системен начин. По време на жалбата и разследването

работодателят трябва да гарантира, че цялата информация се пази в поверителност и само онези, които трябва да знаят за проблема, за да спомогнат за разрешаването му и да предотвратят по-нататъшни инциденти, знаят подробностите. Това ще предпази жалбоподателя от допълнителни неприятности, като клюки сред колегите за тормоза.

4. Начини за подпомагане на жертвите при търсенето на помощ и подкрепа

Когато служител разкрие сексуален тормоз или злоупотреба, подкрепата, получена от работодателя и колегите, е от решаващо значение за активиране на процеса на възстановяване и за избягване на виктимизация. Ако има подкрепяща среда, жертвата вероятно ще се почувства по-насърчена да съобщи за инцидента, защото ще се чувства в безопасност.

Следните предложения / информация могат да ви помогнат да бъдете подкрепящ работодател или колега⁹:

Слушайте и подкрепяйте

- Подкрепата и проявата на разбиране са от съществено значение. Необходима е много смелост, за да може жертвата да сподели своя опит.
- Опитайте се да осигурите безопасна / неосъждаща среда, емоционален комфорт и подкрепа за жертвата, за да може тя да изрази чувствата си.
- Уведомете жертвата, че може да говори с вас. Слушайте я. Не бързайте да предоставяте решения.

Вярвайте

⁹ Adapted from: Sexual harassment & Rape prevention program, University of New Hampshire. Retrieved 09/04/21 from <https://www.unh.edu/sharpp/helping-friend>

Най-честата причина хората да изберат да не казват на никого за злоупотреба със сексуален тормоз е страхът, че слушателят няма да им повярва. Хората рядко лъжат или преувеличават за такъв тормоз; ако някой ви сподели, причината е, че ви има доверие и се нуждае от някого, с когото да поговори.

- Хората рядко измислят истории за насилие. Не е необходимо да решавате дали те са били „наистина наранени“. Ако жертвата каже, че е наранена, това би трябвало да е достатъчно.
- Вярвайте на това, което човек ви казва. Може да им е било трудно да говорят с вас и да ви се доверят.

Успокоявайте

- Жертвата на сексуалния тормоз НИКОГА не е виновна. Никой не иска да бъде тормозен сексуално за това, което облича, казва или прави. Уведомете жертвата, че само извършителят е виновен.
- Жертвата трябва да чуе, че страховете, тревогите, вината и гневът са нормални, разбираеми и приемливи емоции в този случай.
- Не забравяйте, че никой никога не заслужава да бъде малтретиран или тормозен.

Бъдете търпеливи

- Не настоявайте за подробности - оставете колегата или служителя да решат колко искат да споделят. Попитайте ги как можете да помогнете.
- Жертвите трябва да се борят със сложни решения и с чувството на безсилие. Опитвайки се да вземете решения вместо тях, може само да увеличите това чувство.
- Можете да ги подкрепите, като им помогнете да идентифицират всички налични опции и след това им помогнете, в процеса на вземане на решения.

- Жертвата не може просто да „забрави“ случая и просто да продължи напред. Възстановяването е дълъг процес и всеки индивид се движи със свое собствено темпо.

Насърчавайте

Насърчавайте жертвата да потърси психологическа подкрепа, да докладва за тормоза и/или да се свърже със специализирана организация или група за взаимна подкрепа. Не забравяйте, че жертвата в крайна сметка трябва да вземе решение какво да прави. Тя е експертът в собствения си живот. Не я притискайте.

Уважавайте поверителността

- Не казвайте на другите какво ви е споделила жертвата. Нека тя да реши на кого ще каже. Важно е да не споделяте информация с други, които не участват в процеса.
- Ако все пак трябва да споделите информация заради безопасността на пострадалия, получите разрешение, като го уведомите какво ще споделите и с кого.

Осигурете безопасна среда

- Важна част от помощта за жертвата е да се идентифицират начините, по които тя може да възстанови чувството си за физическа и емоционална безопасност. Вие сте стъпка в процеса. Попитайте вашия служител или колега какво би го накарало да се чувства в безопасност и как можете да помогнете да се постигне това.
- Ако тормозът продължава, помогнете на вашия служител или колега да разработи план за това какво да прави, ако се случи нов инцидент. Наличието

на конкретен план и предварителната подготовка може да бъдат важни, ако насилието ескалира.

Неща, които можете да кажете

Трудно е да решите какво да кажете на някого, когато той ви се довери. Въздържайте се да задавате много въпроси, вместо това подкрепете служителя или колегата си с тези фрази:

- Вината не е твоя
- Съжалявам, че това ти се случи
- Вярвам ти
- Как мога да ти помогна?
- Радвам се, че ми каза
- Ще подкрепя избора ти
- Не си сам/а

5. Какво правите, ако станете свидетел или самият вие сте подложен на СТ?

5.1 Служител, който е свидетел или вярва, че е станал обект на тормоз, трябва възможно най-скоро да докладва на висшестоящ служител.

5.2 Служителят може да започне процес на административно разследване, като се свърже с ръководител, който ще проведе разследване, предназначено да събере

информация, за да определи какви действия трябва да бъдат предприети. Тази информация не е предназначена за юридическо или наказателно преследване.

5.3 Служителят също трябва да прави и запазва запис на съответните събития и комуникации между всички участващи страни, в случай че възникне друг инцидент и са необходими допълнителни действия.

В. Упражнения, игри, викторини

Тест

Случай 1: Г-жа Иванова работи за ABC Co. Нейният шеф г-н Петров често използва обидни имена, докато порицава подчинените си, независимо от техния пол. Г-жа Иванова е обидена от този език и подава жалба за **СТ**.

Въпрос: Ще бъде ли признат искът за **СТ** съгласно закона/правилата?

Отговор: Не, тъй като злоупотребата е била по несексуален начин. Поведението на г-н Петров може да бъде професионално неприемливо и да изисква коригиращи действия.

Случай 2: Ивет кандидатства за работа в нов ресторант. По време на интервюто ръководителят ѝ казва, че не отговаря на изискванията, защото търсят по-„женствена“ сервитьорка. Той добавя, че ако иска работата, трябва да се облича по-женствено, да се гримира и да оформя по друг начин косата си.

Въпрос: Ще бъде ли признат искът за **СТ** съгласно закона/правилата?

Отговор: Не, твърдението не е устойчиво, тъй като тормозът не е от сексуален характер. Независимо от това, поведението на мениджъра представлява тормоз, основан на пола, който също може да бъде докладван.

Случай 3: Ана работи в адвокатска кантора, където старши партньорът на фирмата обикновено ѝ прави забележки за външния ѝ вид и облекло, като специално изисква тя да облича дрехи, които я правят по-привлекателна. Огорчена от акта, тя подава жалба за СТ.

Въпрос: Ще бъде ли признат искът за СТ съгласно закона/правилата?

Отговор: Да, всякакъв вид сексуални забележки, независимо дали преки или непреки представляват СТ.

Случай 4: Мартин често гледа порнографски видеоклипове в офиса с умишлено усилие да ги направи видими за колегите жени, които се чувстват неудобно от този факт. Една от тях, подава жалба за СТ.

Въпрос: Ще бъде ли признат искът за СТ съгласно закона/правилата?

Отговор: Да, такъв случай може да се счита за валиден иск

Случай 5: Петрова работи в мултинационална компания. Изненадващо нейният мениджър ѝ обещава преференциално отношение на работното място, ако тя се съгласи на сексуална услуга.

Въпрос: Може ли Петрова да подаде жалба за СТ?

Отговор: Да, искането на сексуални услуги с цел преференциално третиране представлява СТ, независимо дали тормозът е възникнал еднократно или многократно.

Модул 5: Обучения и дейности за персонала

А. Очаквани резултати от обучението

В края на този модул участниците в обучението ще бъдат запознати с методологията за обучение и възможностите и недостатъците на обучението и семинарите срещу СТ; с използването на различни видове методи, инструменти, източници на информация.

Б. Теоретична рамка

1. Как да организираме ефективно обучение за сексуалното насилие на работното място

Обща методология на обучението за обучители /ToT/

Методологията за обучение е съобразена с професионалния профил на обучаемите, които са професионалисти, работещи в компании и други организации, по-специално тези, които участват в управлението на човешките ресурси, и които след това ще могат да обучават своя персонал в собствените си организации. Курсът иска да подобри опита на обучаемия като център на учебния процес, активен създател и конструктор на собствените си знания.

Тъй като проактивните методи на обучение дават на обучаемите значителна автономност и контрол върху учебния процес, учителят поема ролята на фасилитатор или ръководител на процеса, а не на експерта раздаващ знания от катедрата. Важно е обучаемите да имат контрол върху учебния процес: от една страна това дава и изисква повече отговорност и инициативност от тяхна страна, от друга, им позволява да подбират, управляват и оценяват собствените си знания и

умения. Обучаемите участват в определяне на целите и вземането на решения за уменията и компетенциите, свързани с: превенция и реагиране на СТ; политики и процедури за защита от тормоз на работното място; Кодекс за поведение. Поради тези причини първата част от семинара обикновено е посветена на динамиката на груповото участие и споделяне на професионален опит и ноу-хау в съответната област. Целта на тази част от обучението е да улесни активното участие, обсъждане, изследване и размисъл на обучаемите и да даде стойност на техните концепции, знания и опит. Обучението може да включва концептуални промени и обучаемите може да се наложи да развият нов начин на мислене или възприемане.

От голямо значение за успеха на обучението е учителите да действат като фасилитатори, помагайки на обучаващите се да изграждат знания, вместо да възпроизвеждат редица факти. За тази цел широко се използват дейности за решаване на проблеми, работа в групи и решаване на казуси. В допълнение, учителят предоставя на обучаемите съответни материали, сценарии, съществуващо онлайн обучение и инструменти, които ще се използват автономно и ще бъдат адаптирани от обучаемите за организиране на кратко обучение за превенция и реагиране на СТ на тяхното работно място.

Важно е обучаемите да са вътрешно мотивирани за учене. Обучението трябва да отговаря на техните нужди, интереси и проблеми от реалния живот, с други думи да бъде смислено и уместно във връзка с работния им контекст и ситуациите (възможностите и предизвикателствата), пред които са изправени. Уместността на обучението е ключовият фактор за мотивиране на обучаемия: поради тази причина е важно учителите да повишат осведомеността по темата и да дадат стойност на предишния опит на обучаемите, свързан с този проблем. Като се започне от

споделянето на предишния опит, предположения и очаквания на участващите професионалисти, фасилитаторската роля на учителя е свързана с оказване на помощ при усвояване на нови и стари знания, оценка на подходящото ниво и време за повишаване на осведомеността относно проблемите, предвидени в обучението. В края на процеса обучаемите трябва да бъдат компетентни да организират кратки сесии за повишаване на осведомеността и чувствителността относно превенцията и отговора на СТ.

а/ Определяне на целевите групи

Много е важно да се ангажират мениджъри, супервайзъри и други служители на управленски позиции в обучението по СТ: лидерите дават добрия пример. Така че мениджърите трябва да подкрепят културата на уважение чрез своите действия, с начина, по който подхождат към обучението и как се държат в ежедневието.

В допълнение, мениджърите и ръководителите, които могат да се справят с жалби за неприемливо поведение / дискриминация / тормоз, трябва да бъдат специално информирани и обучени как да обработват по подходящ начин жалбите и да избягват ответни действия.

Индивидуализиране на обучението: обучителните сесии за супервайзъри и мениджъри трябва да се провеждат отделно от сесиите за персонала.

Периодичност: обучението по СТ трябва да е периодично, което ще даде знания на мениджърския екип как да реагира при подадени жалби и ще подsigури пространство за диалог и обмен на опит.

б/ Използван инструментариум

Обучението може да се провежда присъствено и / или онлайн: практиката показва, че присъственото обучение обикновено има по-добри резултати по отношение на обучаемия. Ако това не е осъществимо, има възможност да се използва онлайн

обучението. В днешната ера термините „Онлайн обучение“ и „Дистанционно обучение“ са много използвани. Докато и двата предлагат голяма степен на гъвкавост за обучаемия, между тях има разлики: „Дистанционно обучение“ е термин, използван за обозначаване на курсове, в които не е необходимо да се присъства физически, докато курсовете „Онлайн обучение“ са 100 % онлайн присъствено, осигурявайки най-високо ниво на гъвкавост. И двете форми са много полезни и ако онлайн обучението може лесно да бъде заменено с присъствено обучение, дистанционното обучение може да бъде в подкрепа и към двете други форми, тъй като изисква различен подход към учебния процес, позволяващ на участниците да избират къде да учат, кога да учат, как да учат, в какво да се задълбочават.

Използвайте приобщаващ език. Не е задължително да етикетирате обучението като „превенция на сексуален тормоз“. Вместо това можете да го озаглавите така, че акцентът да падне върху подсигурияването на приятно работно място, което ще се одобри от разнообразна аудитория: например, ако сценарият включва насилник и жертва от един и същи пол или пък жени, на управленски позиции, които упражняват СТ върху колеги мъже. Разбира се, участниците трябва да са наясно, че по-голямата част от насилниците са мъже, а жертвите са жени. В противен случай те няма да могат да разберат причините и въздействието на тормоза и как да се справят ефективно с него. Въпреки това трябва да включим половото и сексуалното многообразие в обучението и да избягваме да говорим само за хомосексуални и само за хетеросексуални хора.

Включете в обучението положителни примери: Фокусирайте се върху поведения, които искате да насърчите, като например обсъждане на това какво означава уважителна и приобщаваща среда за участниците, вместо просто поведение, което те трябва да избягват.

Подкрепете разнообразието и приобщаването. Създаването на положителна работна среда включва обучение на служители и мениджъри за предимствата на разнообразието, приобщаващите действия и ефективната работа с хора от различни среди, култури, раси, религии и идеи. Адресирайте несъзнателните пристрастия (скрити нагласи, базирани на стереотипи). Ако неосъзнатите пристрастия не бъдат разпознати и управлявани на работното място, това може да доведе до дискриминационно поведение и непродуктивни решения, като например, да не се насърчава високоефективен служител или да не се предлага работа на кандидат поради неговия пол.

Насърчавайте участието и активното учене: Използването на примери и илюстрации като част от обучението по СТ ще позволи на обучаемите да се съсредоточат, да разберат материала по-добре и да участват в процеса. В допълнение, откритата дискусия ще помогне на участниците да се чувстват комфортно, когато се обръщат към тази „чувствителна“ тема.

Съобразете обучението с условията на работното място: Създайте лесни опции. Например, можете да планирате обучение, което да съответства на съответната фирмена култура.

Включете актуализирана информация: Улеснете редовното актуализиране на съдържанието на обучението и го поддържайте актуално и в съответствие с държавното законодателство и най-добрите практики в страната.

Включете информация за намесата на страничен наблюдател. Обучението както на мениджърите, така и на служителите как да говорят, когато станат свидетели на сексуален тормоз, може да спомогне за повишаване на чувството на отговорност за поддържане на безопасна работна среда. Всеки свидетел на СТ трябва да знае наличните процедури за безопасно докладване на всеки инцидент.

Гарантирайте ефективността на анти-СТ обучението. Обучението е най-ефективно, когато е съобразено с конкретната работна сила и работно място, както и с различните групи от служители. И накрая, когато са обучени правилно, по-специално мениджърите и ръководителите от първа линия могат да бъдат най-ценният ресурс на работодателя за предотвратяване и спиране на тормоза.

Отделете достатъчно ресурси за обучение като цяло, и по-специално за средно ниво ръководители и супервайзъри.

Обучението трябва да им даде знание как да реагират ефективно на наблюдаван тормоз, докладван тормоз или за който те знаят.

Възможни видове обучение:

- Периодично обучение за служители
- Периодично обучение специално за супервайзъри
- Периодично обучение по отдели - да бъде включено в месечни / тримесечни срещи
- Интерактивни семинари, за да се разбере какво е сексуален тормоз
- Фокус групи за споделяне на опит и общи размисли
- Вътрешни съобщения: приспособете към вашата среда табла, имейли и др.
- Индивидуални, групови или онлайн обучения. Ако е онлайн или е записан, водещият присъства, за да отговори на въпроси
- Дистанционно обучение за сексуален тормоз на работното място

2. Работен семинар: пример за дейности и инструменти

Има много инструменти и дейности, които трябва да се използват по време на семинар за сексуалния тормоз на работното място, за да се превърне обучението в

опит, който се гради върху нечий контекст и по този начин наистина е смислено и въздействащо.

Тук ще намерите пример за обучение, което може да бъде сегментирано в различни модули и адаптирано към различни нужди и контекст.

Нашата целева група са служители, работещи с външни заинтересовани страни, като партньори, клиенти и т.н.

Модули: Нашият семинар е от 5 дейности - един модул, който може да се проведе присъствено, но който може да бъде адаптиран за онлайн намалена версия (чрез използване на усъвършенствани работни платформи като Zoom или Teams, които позволяват създаването на подгрупи, въпросници, викторини, използване на дъски и др.). Всеки модул може да бъде екстраполиран и използван като автономен инструмент за задълбочен анализ в определен аспект или конкретна аудитория.

Дейност 1: Поставяне на цели, очаквания и страхове

Прочетете целите на обучението, за да сте сигурни, че всеки участник ги е разбрал. Използвайте флипчарт и поставяйте 2 различни цвята листчета (жълт за страхове, зелен за очаквания). Всеки участник е помолен да сподели своите страхове и очаквания. Общата диаграма ще бъде илюстрирана от фасилитатора и ще бъде окачена на стената и ще бъде прегледана в края на всеки модул, за да се провери дали все още е валидна.

Дейност 2: Дефиниции

Дейността е насочена към ясно и дълбоко разбиране на значението на термините, които използваме, без да приемаме нищо за даденост, а напротив, чрез създаване на ситуация на лек дискомфорт, която ще позволи да навлезем в темите. Какво разбираме под тормоз на работното място? Какво имаме предвид под сексуален тормоз? Какво разбираме под сексуално насилие и експлоатация?

Разделете групата на 4. Всяка подгрупа ще има флипчарт и ще трябва да изброи на него за 10 минути всички конкретни примери за тормоз или злоупотреба, които попадат в категорията им. След 10 минути групите се сменят: група 1 се премества във флипчарт 2, група 2 се премества във флипчарт 3, група 3 се премества във флипчарт 1. Новата група чете списъка с колегите и се опитва да го обогати с още примери. След още 10 минути групите се преместват отново за последен път (Методология: Word café) Резултатите се споделят в пленарна зала.

Въпроси и отговори или коментари / размисли са добре дошли

Дейност 3: Анализ на риска и матрица

Дейността е насочена към инициране на общо размишление за необходимостта от наличие или не на система за докладване. Стимулирайте размисъл за това какво би могло да се случи в нашата организация и как ние като организация бихме реагирали, ако случай на **СТ** се случи в определен контекст / сектор / област. Използвайте прост инструмент като инструмент за оценка на риска и разделете участниците на групи от 5-6 души. Всяка група ще идентифицира всички възможни рискове, свързани с конкретен сектор или дейност, вероятността това да се случи, въздействието, възможните мерки за смекчаване на риска.

Действие	Риск – описание	Вътрешен/ външен	Вероятност Рядко, не много възможен	Влияние Не голямо, малко, основно	Вероятност за влияние	Мерки за копиране на риска	Отговорен	Следващо действие
A1								
A2								

Резултатът от анализа ще позволи да се класифицира всеки риск като нисък / среден / средно висок / висок / много висок по отношение на **въздействието** и **вероятността** да се случи, за да се определи спешността и приоритетите на интервенцията.

Пример за Risk Matrix:

		Impact →				
		Negligible	Minor	Moderate	Significant	Severe
Likelihood ↑	Very Likely	Low Med	Medium	Med Hi	High	High
	Likely	Low	Low Med	Medium	Med Hi	High
	Possible	Low	Low Med	Medium	Med Hi	Med Hi
	Unlikely	Low	Low Med	Low Med	Medium	Med Hi
	Very Unlikely	Low	Low	Low Med	Medium	Medium

Дейност 4: Нашите дилеми

Дейността е насочена към започване на дискусия за нашите ценности, принципи и поведение, като се използват случаи от реалния живот, които е възможно да се случат в работна среда. Изберете някои „дилеми“, които са описание на (половин страница) реални случаи на неправомерно поведение (извадки от дилеми са СТ, посочени в приложение 2). Възможно е да изберете случаи, които могат да бъдат леко противоречиви, които не представляват очевиден подход или решение.

Разделете участниците в групи от 6 до 8 души и помолете всяка от групите внимателно да прочете и обсъди случая, да намери общо негово решение и след това да анализира избора на групата чрез отговор на следните въпроси:

- Този избор съвпада ли с моите стандарти, ценности и мотиви?
- Този модел моделира ли ценностите на моята организация? Ако да, как?
- Дали този избор е съгласуван с принципите на моята организация? Ако да, как?
- Дали това отражение задълбочава/подобрява нашата диаграма на доверие? Как?

Дискусиите ще бъдат изненадващи!

Дейност 5: Ролева игра

Тази дейност е насочена към практикуване и преживяване на труден разговор с жалбоподател. След като анализирате плюсовете и негативите при получаване на жалба (особено за мениджъри, но не само, тъй като всеки от нас потенциално може да бъде получател на жалба), помолете участниците да се включат доброволно в симулация. Ще ви трябват 2 до 3 двойки. Решете кой ще бъде жалбоподателят и кой ще е жалбополучател, и дайте на жалбоподателя да прочете внимателно случай, който ще бъде докладван. Симулацията на СТ трябва да се проведе пред останалите участници; това може да бъде много емоционално въздействащо и някои може да не издържат и да се откажат. Не ги насилвайте, не настоявайте, потърсете някой друг да се включи доброволно. В края на симулацията цялата група ще анализира по конструктивен начин (без оценка) силните страни и необходимите области на подобрене за жалбополучателя. Упражнението е много предизвикателно и обикновено изисква добро ниво на доверие сред участниците. Това трябва да се вземе под внимание, преди да се предложи.

Дейност 6: Пъзел

Тази дейност обикновено се предлага в края на дълго обучение по процедури за защита и е приятен и забавен начин за проверка на нивото на придобитото знание и полезен инструмент за преглед без натиск. Фасилитаторът трябва да има подробно описание на целия случай, от докладването до приключването на случая, преминавайки евентуално през процес на разследване. Напишете всяка различна стъпка на карта, след това смесете тестето карти (направете копия, съответстващи на броя на работните групи). Разделете участниците в групи и дайте на всяка група тесте карти, като ги помолите да ги подредят, като идентифицират правилната позиция на всяка карта, една след друга. След като всички групи са завършили упражнението си, проверете го на пленарно заседание, помолете всяка група да преброи грешките ... и да отпразнува победителя!

Дейност 7: Оценка

Дейността има за цел да припомни всички стъпки от обучението, да отбележи успехите и да се справи с грешките по конструктивен начин. Първо използвайте флипчарта на страховете и очакванията. Заедно с участниците, отделете от листа всички разсеяни страхове и изпълнени очаквания. Вижте какво още има на флипчарта и го обсъдете с групата.

След това предложете проста картина, като извеждате три изображения:

Кошче, перална машина и куфар

Попитайте всеки участник да разкаже какво биха сложили в кошчето (онова, което не са харесали относно обучението, поведението и т.н.), какво трябва да поставят в пералната машината (това е нещо, за което трябва да помислят допълнително), какво ще носят със себе си в куфара, което ги е обогатило.





Материали, които да използвате:

Използването на примери, казуси, въпросници и илюстрации като част от обучението ще позволи на обучаемите да се съсредоточат върху съдържанието.

Примери на продукти за дистанционно обучение

Дистанционното обучение може да се разглежда като полезно средство за задълбочаване и фиксиране на усвояването на материала от присъственото обучение. Съществуват голям брой онлайн продукти за преподаване, за различни нива на компетентност, различна дължина и различно ниво на необходимия ангажимент. Интересен пример за онлайн курс е този, предложен от правителството на Обединеното кралство за сектора за международна помощ: <https://www.futurelearn.com/courses/introduction-to-safeguarding-in-the-international-aid-sector>

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Въпросници за оценка на знанията/възприятието

Модул 1

Въпроси за предварителна оценка

1. Как бихте определили сексуалния тормоз на работното място (СТ)?
2. От кого може да възникне СТ?
3. Смятате ли, че СТ е често срещан в нашата страна?
4. Смятате ли, че СТ е свързан с пола на работника/служителя?

Въпроси след обучението

- 1.Кои са основните форми на СТ? Можете ли да дадете един пример за всяка форма?
- 2.Какво е въздействието на СТ за преживелите го?

3. Може ли шега от сексуален характер да се счита за СТ?

Модул 2

Въпроси за предварителна оценка

1. СТ забранен ли е в нашата страна?
2. Какви права има преживелият СТ ?
3. Кои според вас са компетентните органи, които трябва да получат докла/жалба на СТ?

Въпроси след обучението

Вижте упражнението, предоставено в основното ядро на учебната програма, Модул 2.

Модул 3

Въпроси за предварителна оценка

1. Мислите ли, че работодателят трябва да отдели средства за превенция на СТ?
2. Трябва ли компанията/организацията да разработи формална процедура за отговор на подадени жалби за СТ?

Въпроси след обучението

1. Какви са каналите, които работодател може да използва за да комуникира вътрешната политика срещу СТ?

2.Посочете 3 елемента, които вътрешната политика на компания/организация трябва да съдържа за борба със СТ.

Модул 4

Въпроси за предварителна оценка

1.Често ли се съобщава за сексуален тормоз на работното място?

- а) Да, повечето случаи са докладвани.
- б) Да, наистина твърде много случаи на сексуален тормоз се отчитат. Хората са твърде чувствителни към тази тема.
- в) Не, повечето случаи остават недокладвани.
- г) Не знам.

2.Според вас какви стъпки трябва да се следват когато се докладва случай на СТ?

Въпроси след обучението

1. Моля, изберете 3 ключови мерки, които трябва да се вземат предвид при оказване на подкрепа на жертва на сексуален тормоз на работното място.

Модул 5

Въпроси за предварителна оценка

1. Колко ви е ясна разликата между тормоз на работното място, сексуален тормоз на работното място, сексуално насилие? (по скала от 1 до пет, където 1 е много объркано, а 5 е много ясно)

2. Как оценявате риска от СТ във вашата организация/компания/институция? (по скала от 1 до пет, където 1 много нисък, а 5 е много висок)

Въпроси след обучението

1. В края на курса, променено ли е вашето възприятие за степента на риск от сексуален тормоз във вашата организация/предприятие/институция? Как оценявате сега нивото на риск? (по скала от 1 до 5, където 1 е много ниско, а 5 е много високо)
2. Въз основа на симулациите, моля, избройте 3-4 поведения, които бихте могли да предприемете, ако получите доклад / жалба (предпочитани отговори: активно изслушване, успокояване, уважение, търпение и т.н.)
3. И 3-4 поведения, които трябва да избягвате, когато получавате доклад/жалба (предпочитани отговори: преценка, подценяване, съмнение, прекъсване, смяна на темата и т.н.)

2. Казуси

Модул 1

Казус 1: Марк е ръководител на отдела, в който Дина работи през последните 6 месеца. Той е любезен и услужлив към всички служители. Един ден Марк предлага на Дина да отидат на вечеря след работа, за да се опознаят по-добре и да обсъдят въпроси, свързани с работата. Дина любезно отказва, тъй като не се чувства спокойна с това предложение. След този инцидент поведението на Марк се променя: той започва да се оплаква от работата на Дина и след известно време Дина е извикана от ръководството на компанията, за да обясни ниските си резултати в работата, за които ги е уведомил Марк.

Въпрос: Бихте ли определили този случай като **СТ**? Защо?

Казус 2: Иван и Мария работят заедно в малка фирма. Иван непрекъснато се заяжда с Мария, като се шегува с тесните ѝ дрехи и колко ѝ отиват. Мария никога не отговаря на тези шеги и ги игнорира. Един ден тя се оплаква на работодателя им Даниел, че Иван я тормози сексуално, позовавайки се на външния ѝ вид и дрехите ѝ и го моли да я подкрепи. Даниел отговаря, че би се намесил, но Иван просто се шегува и Мария не бива да се чувства обидена от неговите забележки.

Бихте ли определили този случай като СТ? Защо? Прав ли е Даниел?

Казус 3: В компанията, в която Лили работи, колега, работещ на по-висока позиция, току-що подава оставка и Лили, заедно с други колеги, се надява да получи повишение на тази длъжност. Шефът на Лили ѝ казва насаме, че смята, че тя не е квалифицирана достатъчно, но все още не е взел окончателното си решение и предлага да прекарват повече време заедно, като пътуват през уикенда, за да обмисли отново и да ѝ даде позицията.

Въпрос: Бихте ли определили този случай като СТ? Защо?

Модул 3

Казус 1: Ния е жена на 23 години. Започва работа в диспечерска компания и се влюбва в колега. Не им отнема много време да станат партньори в живота и да започнат да живеят заедно. След известно време обаче Ния решава, че иска да прекрати връзката им и напуска общото жилище. Петър се опитва да я върне, но без успех. Така започва всичко. На работа те продължават да бъдат заедно всеки ден и скоро започват обиди и нападки. Бившето гадже на Ния Петър и нейният началник, който е приятел на Питър, започват да я тормозят устно пред останалите колеги. Те коментират сексуалното поведение на Ния, унижават я и измислят

истории за предишните ѝ партньори. Всичко това се случва в отсъствието на мениджърите на компанията. След известно време останалите ѝ колеги спират да общуват с нея.

Въпрос: Как бихте характеризирали това поведение? Кои са лицата, отговорни за това?

Моля, предложете възможни решения на този случай - какъв според вас може да бъде краят на историята?

Обсъдете правата на служителя и задълженията на работодателя в случай на СТ.

Модул 4

Казус 1: Йоана е сервитьорка. Тя е тормозена сексуално от клиент, но не е сигурна дали трябва да съобщи за инцидента, защото шефът ѝ не е много съпричастен. Тя обяснява инцидента на колегата си Живко, защото се чувства разстроена и не може да вземе решение как да постъпи. Когато започва да обяснява инцидентите на Живко, той непрекъснато я прекъсва с разни въпроси и не ѝ позволява да говори. Той твърди, че този клиент е идиот, но че тя не трябва да носи тесни дрехи на работното си място, за да избегне подобни инциденти. Добавя, че тя вече е трябвало да каже на шефа им.

Въпрос: Живко подкрепя ли Йоана?

Отговор: Въпреки че изглежда, че вярва на историята на Йоана, Живко не е бил активен слушател; задава твърде много въпроси и иска ненужни подробности. Освен това, поставянето под въпрос на избора на дрехи е пример за обвинение на жертвите, тъй като той по подразбиране предполага, че дрехите ѝ са провокирали инцидентите. Тесните дрехи не оправдават сексуалния тормоз. Освен това

изглежда не разбира нейните чувства и несигурност. Той не трябва да ѝ казва какво да прави, а трябва да я насърчи да направи своя избор.

Казус 2: Всяка сутрин Мария намира бележка на бюрото си със сексуален текст. Заподозира колегата си Димитър. Тя съобщава за това на своя началник и компанията започва официално разследване. На следващия ден, когато Мария пристига в офиса, няколко колеги се приближават до нея и я питат дали е добре. Сега всички са наясно със сексуалните бележки и започват да си правят шеги.

На следващия ден Мария е извикана да се срещне със специалната комисия, която ще проведе разследването. Тя пристига в офиса на мениджъра навреме и е в шок, когато установява, че Димитър също е там. Молят я да седне до него, за да започне интервюто. Комисията, която ще проведе интервюто, се състои от нейния началник и HR мениджъра. Те я молят да обясни какво се е случило и да докаже отговорността на Димитър. Мария се чувства изключително неудобно през цялото интервю. Сигурна е, че разследването няма да завърши с никаква санкция срещу Димитър. HR мениджърът е негов близък приятел.

Въпрос: Спазила ли е компанията официалната процедура?

Отговор: Компанията не е провела официалната процедура правилно, така че да гарантира правата и нуждите на жертвата. Те са нарушили поверителността, като са разказали за ситуацията на всички служители. Осигуряването на поверителност е от ключово значение за насърчаване на жертвите да докладват и за гарантиране на справедлив и безпристрастен процес на разрешаване. Жалбоподателят и предполагаемият насилник не би трябвало да се срещнат по време на разследването. Комисията по СТ би трябвало да проведе интервютата с жалбоподателя и предполагаемия насилник отделно. В случаите на сексуален тормоз, като форма на насилие, основано на пола, тежестта на доказване не лежи

върху жалбоподателя. Жертвата трябва само да представи факти, предполагащи наличието на тормоз. Комисията по СТ трябва да гарантира обективност и справедливост в разследването. Следователно членовете ѝ не трябва да имат лични отношения с някоя от участващите страни.

Модул 5

Пример 1: Петър наскоро е започнал работа по проект с колежката си Лили. Лили е много комуникативна и често е забелязвана да се шегува както с колеги, така и с жени. Петър смята, че поведението на Лили е флиртуващо и му е трудно да държи мислите си фокусирани върху работата. По време на едно нощно работно пътуване Петър и Лили ядат заедно вечерята си, смеят се и се шегуват, а след това се качват с асансьора обратно в стаите си. Вече в асансьора, Петър решава, че е подходящият момент да пренесе връзката им към следващото ниво и я целува. Лили е шокирана и се опитва да го отблъсне, но Петър смята, че точно така се държат жените, и затова я притиска с тялото си към стената, за да не може да се отдалечи от него. Той продължава да се опитва да я целуне и докосва тялото ѝ. Лили се паникьосва и го рита силно, а когато вратите на асансьора се отварят, тя изтичва до стаята си и затръшва вратата. Петър се ядосва, че тя го е довела до това положение и започва да чука на вратата ѝ като иска обяснение. Лили е уплашена и разстроена и не отваря вратата.

Въпрос: Какво бихте направили, ако сте директен мениджър на Лили и тя Ви докладва за случилото се?

а. Изслушвате я, документирате информацията, която ви казва, осигурявате ѝ достъп до подкрепа, като я уведомявате, че ако иска може да се свърже с полицията; докладвате случая чрез вътрешните ведомствени механизми

б. Подавате доклад за случая и изчаквате допълнителни инструкции.

в. Правите среща със Петър и му обяснявате, че той никога не трябва да се приближава до момиче, ако не е получил нейното съгласие. Говорите и с Лили за флиртуващото ѝ поведение и я съветвате да спре защото това поведение не е в неин интерес.

Рефлексия:

- Какви са фактите? Лили не е дала съгласието си и активно се е опитала да спре нежеланите и неканени сексуални аванси на Петър. В този момент Петър използва физическа сила, за да продължи.
- Какви са възприятията? Лили се чувства наранена, защото е била сексуално малтретирана. Петър счита, че просто е реагирал на авансите, които Лили му е дала.
- Какви са потенциалните рискове?
 - Петър може да навреди на Лили или на други колежки в бъдеще с това поведение.
 - Лили ще се чувства несигурна и може да напусне организацията.
 - Организацията може да понесе репутационен риск – във вътрешен и външен аспект

Предложения за излизане от ситуацията:

Следващите стъпки може да включват:

- Незабавна защита или помощ за сигурността на Лили, например, тя да се отдалечи от Петър/ незабавно да се прибере от пътуването и т.н.
- Подкрепа за Лили:
 - Слушайте и съчувствайте

- Осигурете подкрепа, когато е необходимо / поискано. Това може да включва (но не се ограничава до): психосоциални грижи или консултиране, медицинска помощ
- Посъветвайте Лили, че ще може също да съобщи за този инцидент в полицията.
- Поискайте ключова информация:
 - Попитайте кой, кога, къде и какво, но не и защо
 - Повторете/проверете разбирането на ситуацията и описа ѝ в документа: име на лицето, което прави доклад; име на предполагаем извършител (и) и описание на инцидента, включително дати, часове и места.
 - Запазете поверителност извън официалните процедури за докладване.

Пример 2: Николай наскоро почва работа във фирма X след като е завършил университет. Отделът му се управлява от Анджела, която е на 40 години и е в X от известно време. Анджела редовно моли Николай да работи до късно и често са сами в офиса. Една вечер Анджела изглежда тъжна и Николай я пита дали е добре. Обяснява, че съпругът ѝ я напуска. Тя плаче и пита Николай дали може да го прегърне. Николай се чувства неудобно, но се съгласява, тъй като вижда, че Анджела е разстроена. На следващата вечер Анджела отново го моли да работят до късно. Този път тя изглежда по-щастлива и се извинява за плача. Пита Николай дали има приятелка. Той казва „не“ и тя отговаря, „че е изненадана, че красив мъж като него е неженен. Когато заключват офиса, Анджела го прегръща за довиждане. През следващите седмици Николай забелязва, че Анджела го моли да остава по-често до късно. Освен това редовно го прегръща и го потупва по ръката и веднъж по крака.

Въпрос: Какво би могъл да направи Николай в тази ситуация?

- а. Да остави Анджеला да продължи поведението си, стига то да не ескалира допълнително.
- б. Да говори с Анджеला, като й каже как се чувства и я помоли да спре?
- в. Да говори с някой друг, така че той да поиска от Анджеला да спре?

Рефлексия:

- Може ли мениджър да ви помоли да работите извънредно? Да, ако е строго свързано с работата и ако имате право да откажете.
- Може ли мениджър да ви пита и да ви иска лична информация? Това зависи, личен разговор е нормален между колегите, но как, кога и контекстът може да променят нещата.

Какви са фактите? Действията на Анджеला са повтарящи се. Тя докосва Николай многократно и го моли да остане до късно в офиса. Тя го нарича „красив“ във връзка с неговия свободен статус и го докосна по крака. Това поведение може да се счита за сексуален тормоз и злоупотреба с власт. Анджеला е старша по възраст и ниво на Николай.

Какви са възприятията? Николай: Анджеला го вкарва в нежелана ситуация, която го кара да се чувства неудобно и дори наранено. Анджеला: вероятно флиртува с Николай и може да счита, че той откликва на нейното поведение (несъзнателна злоупотреба с власт). Или ще използва съзнателно властта си за личен интерес.

Отговорността е на Анджеला - като редови мениджър тя не се държи по подходящ начин.

(В зависимост от това как протича дискусиата, може да е интересно да попитате участниците дали биха променили отговора си, ако Анджеला беше мъж, а Николай жена.)

Предложения за излизане от ситуацията:

- Николай да се обърне директно към Анджела, като ѝ обясни, че не се чувства комфортно от поведението ѝ.
- Николай да отиде при мениджъра на Анджела (вероятно е трудно, тъй като е нов и все още не познава много хора, нито те го познават), да отиде при HR, координатор/съветник за сексуален тормоз или да докладва чрез поверителната гореща линия .
- Ако сте приятел на Николай и той говори с вас, насърчете го да докладва за тази ситуация и му предложете да го подкрепяте през целия процес. Ако той приеме, можете да докладвате от негово име.
- След като бъде подадена официална жалба, тогава организацията е отговорна за въвеждането на механизма за реакция, който в този случай вероятно би могъл да включва официално разследване.
- Ако се установи, че твърденията на Николай са верни, Анджела ще бъде изправена пред дисциплинарно производство.

Казус 3: Луси е здравен медиатор. Тя прекарва много време в общността. Един ден бенефициент иска да говори насаме с нея. Той казва на Люси, че друг служител на организацията оказва натиск върху жените да излязат на кафе или чай с него, ако искат да останат в списъка на бенефициентите. Луси знае, че това, което прави колегата ѝ, не е редно и трябва да го спре. Тя обаче се притеснява, че ако го докладва, той може да загуби работата си и това изглежда твърде сериозно наказание за това, което е направил. В допълнение, това би предизвикало много клюки, които биха могли да навредят на репутацията на Организацията.

Въпрос: Какво бихте направили, ако бяхте на позицията на Люси?

- a. Решавате да не докладвате, а да говорите директно с него.

- б. Докладвате на линейния мениджър за това, което сте чули от бенефициента.
- в. Подавате сигнал чрез една от горещите телефонни линии за поверителни сигнали.

Рефлексия:

- Необходима е много смелост от страна на бенефициента за да докладва на Люси. Ако бенефициентът чуе, че Люси не е действала по неговата жалба, това би довело до нарушаване на доверието. Занапред е вероятно той да каже на други бенефициенти да не подават жалби, тъй като няма да бъдат предприети действия, което ще затрудни организацията да знае кога се извършват други неподходящи действия.

Какви са рисковете, свързани с това поведение?

- Личната сигурност на бенефициента е застрашена и може би и на други бенефициенти, които все още не са говорили за случаите.
- Репутацията: тази ситуация вече е публична и може да се разпространи допълнително.
- Репутацията на Люси: какво ще стане, ако това е невярно твърдение?

Предложения за излизане от ситуацията:

- Поради съществуващите рискове, Луси ще трябва да подаде официална жалба, използвайки каналния ред. Тя ще се чувства по-удобно, ако например използва поверителна гореща линия или говори с ръководството или HR. Също така, ще трябва да посъветва и, ако е необходимо, да подкрепи бенефициента да подаде жалба.

- Хората в нужда имат право на помощ БЕЗПЛАТНО! Искането жените да излязат на вечеря или кафе, за да попаднат в списъка на бенефициентите, е експлоататорско и служителът злоупотребява с властта си.
- Механизмът за отговор за справяне с това твърдение за неправомерно поведение би трябвало да влезе в сила възможно най-бързо: да се защити бенефициента, да започне разследване и да се приложи подходящ механизъм за докладване. Да се осъществи правилен баланс между поверителност и прозрачност.
- Люси не трябва да разговаря с обвиняемия колега, а да докладва случилото се, защото това действие може да доведе до вреда за бенефициента. Нивото на несигурност и потенциалните рискове са толкова високи и само експерт може да разследва допълнително. Люси носи отговорност да съобщи за това сериозно обвинение.

3. Въпросник за окончателна оценка на обучението

1. Какво е Quid Pro Quo в контекста на сексуален тормоз на работното място /СТ/? Моля, дайте пример.

.....

2. Какво представлява създаването на враждебна работна среда при сексуалния тормоз на работното място? Моля, дайте пример.

.....

3. Какви са законите разпоредби в случай на СТ

а) за жертвата?

б) за насилника?

в) за работодателя?

4. Какви са основните етапи в политиката на компанията срещу СТ? Как можем да гарантираме ефективността ѝ?

.....
.....
.....

5. Какво бихте направили, ако сте обект на или сте свидетел на СТ? Моля, посочете лица или органи, които са компетентни да получат жалба за СТ.

.....
.....
.....

6. Предложете подходящ подход и подкрепа на колега, който ви казва, че е бил обект на СТ.

.....
.....

7. Защитен ли е служител, който докладва СТ срещу него или негов колега от актове на отмъщение/ виктимизация?

.....
.....

Референции и използвани ресурси

На английски език

European Institute for Gender Equality, Sexism at work: how can we stop it? Handbook for the EU institutions and agencies, 2020, accessible [here](#).

EVERFI, A Practical Guide to Preventing Sexual Harassment in the Workplace, accessible [here](#).

Andrew Rawson, Training to Prevent Sexual Harassment, 2020, accessible [here](#).

Grovo, Modern Sexual Harassment Training: Empowering Real Change, 2020, accessible [here](#).

Kathy Gurchiek, Sexual Harassment Prevention Training Could Involve Real Conversations, 2018, accessible [here](#).

J. Bret Becton, Preventing and correcting workplace harassment: Guidelines for employers, 2016, accessible [here](#).

Pamela Fisk, Sexual Harassment Prevention Training, accessible [here](#).

Meredith Sayre & CTaun Murphy, Sexual Harassment Training for Key Management Employees, accessible [here](#).

FRA, Violence against women: an EU-wide survey – Main results, 2014, accessible [here](#).

Employee Workplace Harassment Prevention Toolkit, accessible [here](#).

University of New HampCTire, Sexual harassment & Rape prevention programme, accessible [here](#).

EU Erasmus + project “BE AWARE, Strengthening competences to face sexual harassment on the workplace”, accessible [here](#).

Equality and Human Rights Commission, Turning the tables: Ending sexual harassment at work, March 2018 [here](#)

Equality and Human Rights Commission, Sexual Harassment and Harassment at Work, Technical Guidance, accessible [here](#).

V.V. Giri National Labour Institute, CTaCTi Bala, Training Module on Prevention of Sexual Harassment of Women at Workplace, accessible [here](#).

Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies, Eurofound, Dublin, 2015, accessible [here](#).

European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP) accessible [here](#).

Oxfam Italy, We feel Safe, 2020

M. Rubenstein: “Dealing with sexual harassment at work: The experience of industrialized countries”, Work Digest: Combating sexual harassment at work, Vol. 11, 1992, p.11.

Български източници

Европейски наръчник за ефективно прилагане на политиките за превенция и справяне със сексуалния тормоз на работното място, Център „Отворено образование“, София, 2020



teamwork

combaT sExuAl harassMent
in the WORKplace

www.teamworkproject.eu/

info@teamworkprojec.eu



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

Съдържанието на брошурата отразява единствено мнението на авторите и е тяхна отговорност. Европейската комисия не носи отговорност за използването на информацията в брошурата