

Права и задължения на работниците/служителите

Програма за обучение по проблема „Сексуален тормоз на работното място“

WP2_D2.8



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

КМОР | www.kmor.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, България

Alexandra Harkay, КМОР, Гърция

Anastasia Alexoroulou, КМОР, Гърция

Alba Elvira Guiral, SURT, Испания

Maria Nella Lippi, Oxfam Italia, Италия

Simona Rigoni, Oxfam Italia, Италия

Elena Cantiani, Adecco Formazione, Италия

Редактор

Anastasia Alexoroulou, КМОР, Гърция

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 в учебната програма за правата и задълженията на работниците и служителите по темата „Сексуален тормоз на работното място“	3
Модул 1: Сексуален тормоз на работното място (СТ): определения и основни принципи	8
Модул 2: Правна рамка	20
Модул 3: Права и задължения.....	28
Модул 4: Пътят за докладване и начини за подкрепа на колеги - жертви на сексуален тормоз.....	34

ПРИЛОЖЕНИЯ:

Въпросници за оценка преди и след обучението	41
Казуси	43
Въпросник за окончателна оценка на обучението.....	46
Референции и използвани ресурси.....	47

Въведение в учебната програма за правата и задълженията на работниците и служителите по темата „Сексуален тормоз на работното място“

Учебната програма за правата и задълженията на работниците/служителите („Учебна програма“) е разработена през 2021 г. от екип от експерти от България, Гърция, Испания и Италия, работещи заедно в 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 на служителите е критична част от холистичните усилия за превенция на сексуалния тормоз. Учебната програма е предназначена да предостави на служителите специфичните знания и умения, от които се нуждаят, за да отговорят на сексуалния тормоз /СТ/ на работното място, който се е случил с тях или с колега. Обучението трябва да гарантира, че работниците разбират какво включва СТ; какви са правата на служителите и задълженията на работодателите; как да се осигури помощ на преживелите СТ; какво е виктимизация; към кого да се обърнат, за да подадат жалба.

Дори най-доброто обучение за сексуалния тормоз не може да подготви всички за всеки отделен сценарий. Но осъзнаването на необходимостта от информираност по темата, особено що се отнася до превенцията, трябва да започне. На всяко работно място трябва да се провежда обучение поне веднъж годишно за всички служители.

Освен това пандемията с коронавирус-19 разкри тревожно нарастване на насилието и тормоза срещу работещи жени.¹ Увеличението на домашното насилие по време на ограниченията и затварянето на компании и институции засегна повече жените, работещи онлайн или от дома. Установени са по-високи нива на сексуален тормоз срещу работници от фронтната линия в здравеопазването и търговията и се наблюдава нарастване на нивата на сексуален тормоз и враждебно поведение от страна на клиенти и купувачи; от отказ да се носят маски, до неспазване на социалната дистанция и минимизирането на личния контакт с работниците.

Методология

Тази учебна програма се основава на констатациите от изследването, проведено от партньорите по проекта с 499 участници - работодатели и служители от четири държави (България, Италия, Испания и Гърция) и поредица от проучвания и анализи, които показаха съществуващите пропуски в знанията за проблема СТ и неговото подценяване както от индивида, който е станал жертва на такова насилие, така и от обществото като цяло.

В рамките на проекта партньорите изработиха три документа: Насоки за работодатели и специалисти по човешки ресурси, Учебна програма за изграждане на капацитет у работодатели и специалисти по човешки ресурси и Учебна програма за обучение по правата и задълженията за служители.

¹ International Finance Corporation 2020, COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses, accessible in <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/42b50ce3-3867-48b2-9818-acfbc4080ea2/202007-IFC-GBV-COVID+D.pdf?MOD=AJPERES&CVID=ndOei13>

Как да организираме ефективно обучение за служители по проблема сексуален тормоз на работното място:

А) Подгответе обучение, което да е ангажиращо и интересно, като същевременно отразява уникалността на работната среда.

Най-добрият начин за обучение по предложената тема е интерактивното обучение в присъствена или онлайн форма. От решаващо значение е служителите да получат възможност да научат за СТ чрез реалистични примери и интерактивното им включване в оценки и тестове.

Б) Използвайте иновативни технологии и инструменти за електронно обучение.

Иновативността на прилаганите инструменти за електронно обучение превръща онлайн обучението в интерактивно, ангажиращо учебно преживяване. Ето някои инструменти, които могат да се използват в процеса на eLearning:

- <https://www.zeetings.com/>
- <http://ideaboardz.com>
- <https://jamboard.google.com>

В) Направете обучението достъпно по всяко време и на всяко устройство.

Служителите често попадат в извънредни ситуации и непредсказуеми графици, което може да затрудни приспособяването на обучението във време на „типичен работен ден“. Оптимизираното за мобилни устройства позволява на служителите да имат достъп до курсове по всяко време чрез своите смартфони, таблети или лаптопи.

Как да използваме учебната програма?

Учебната програма е организирана около 4 учебни теми и модули, които се надграждат взаимно по отношение на информацията и са подредени в логичен ред на представяне.

Темите, които са обхванати, са следните:

1. Сексуален тормоз на работното място (СТ): определения и основни принципи
2. Правна рамка
3. Права и задължения
4. Пътят за докладване и начини за подкрепа на колеги - жертви на сексуален тормоз

Всяка тема съдържа следните компоненти:

- A. Очаквани резултати от обучението
- B. Теоретична рамка
- V. 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 6 часа, а на всяка тема се отделят приблизително 1- 1,5 часа.

Програма за обучение	Използвани методи
Въведение в обучението: Оpozнайте участниците и целите на обучението	
Модул 1: Сексуален тормоз на работното място (СТ): определения и основни принципи	
Модул 2: Правна рамка	
Модул 3: Права и задължения	
Модул 4: Пътят за докладване и начини за подкрепа на колеги - жертви на сексуален тормоз	
Обобщение и дискусия	
Оценка на обучението	

Модул 1: Сексуален тормоз на работното място: определения и основни принципи

А. Очаквани резултати от обучението

В края на този модул участникът в обучението ще бъде запознат с основните понятия за СТ на работното място: дефиниция, 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 (последниците за жертвата, колегите, компанията) и защо жените са главно жертви на СТ.

Б. Теоретична рамка:

1. Какво представлява сексуалният тормоз на работното място

Определение за сексуален тормоз:

СТ е всяка форма на нежелано вербално, невербално или физическо поведение от сексуален характер, което има за цел или ефект да се засегне достойнството на човек, и което създава сплашваща, враждебна, унижителна, или обидна работна среда. Сексуалният тормоз на работното място (СТ) се случва на работното място или в свързана с работата 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 предложения със сексуален характер.

- Искания на 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 сексуалния тормоз на работното място.

Ключови фактори са дали засегнатият индивид счита действието като нежелано и дали може да се дистанцира, без да се страхува от репресии, подигравки, наказания.

Изказването 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 преживян сексуален тормоз?

- 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 обекти 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 място².

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

Quid Pro Quo тормоз се случва, когато се предприема действие на работното място в резултат на отхвърлянето на нежелано поведение от служител. Този вид действие обикновено се извършва от висшестоящ в служебната йерархия - ръководител или някой, който има властта да взима или да препоръчва официални решения, касаещи работата на служителя, и които решения го засягат пряко.

Основни характеристики

² 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 трудово действие в случая:

Действие, което представлява значителна промяна в статута на работника и/или служителя, напр. промяна в заплащането, статуса на работа, 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 не даване право на отказ
- Използване на натиск, заплахи или физически действия за налагане на сексуална връзка
- Отмъщение за 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.

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 включват 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 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

M. се надвесва над и умишлено се допира до С.

M. изпраща текстови съобщения на своите колеги с явни сексуални шеги и снимки

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 СТ на 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 са свързани 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 те са свързани с работната среда.

Пример: Служителка е тормозена двукратно от колега. 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 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 първо

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 СТ³

Невербално поведение	Вербално поведение	Физическо поведение
----------------------	--------------------	---------------------

³ 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

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

Второ упражнение

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 казва на своя ръководител, че смята, това за грешка и не иска връзката да продължи. На 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.

Трето упражнение

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.

Четвърто упражнение

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 срещу СТ, както и с компетентните органи за получаване на доклад / жалба относно такъв инцидент.

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>Закон 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, 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,</p>

	<p>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 иск от името на лицата, чиито права са били нарушени, по тяхно искане.</p>
<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

	<p>практики и за отмяна на техни актове, издадени 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 език, те се придружават с превод на български език.</p> <p>(2) Жалбата или сигналът трябва да съдържат:</p>
--	---

	<p>1. името или наименованието на подателя;</p> <p>2. адреса или седалището и адреса на управление на подателя;</p> <p>3. изложение на обстоятелствата, на които се основава жалбата или сигналът;</p> <p>4. изложение на исканията към комисията;</p> <p>5. дати и подпис на лицето, което подава жалбата, или на негов представител.</p> <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 неосказване на</p>
--	---

	<p>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 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 основанията 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</p>

	<p>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 непедагогическия 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 непедагогическия персонал или от друг учащ се, е длъжен 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>
--	---

	Няма специални законодателни мерки, които насърчават частните компании да участват в превенцията, защитата и реинтеграцията на жертви на насилие извън работното място.
--	---

В. Упражнения, игри, викторини.

Упражнение 1. Кои са основните характеристики на поведението на 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 преживелите 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: Права и задължения

А. Очаквани резултати от обучението:

В края на модула служителите ще разбират защо **СТ** се случва и какви права имат те при такъв инцидент на работното място - проявен срещу тях или срещу колега; ще разберат и какви са задълженията на работодателя по проблема.

I. Права на работещите.

А. Теоретична рамка

1. **Въведение: неравнопоставеност на двата пола и динамика на властовите отношения на работното място**

Докато сексуалният тормоз може да бъде извършен или преживян както от мъже, така и от жени, известно е, че жените са най-често потърпевшите, а мъжете извършителите. Тормозът на работното място в голяма степен отразява властовия дисбаланс в отношенията между жените и мъжете и е част от широк спектър от неуважение и неравенство, пред които са изправени жените, както на работното място, така и в ежедневието.

Всяко насилие и тормоз над жени в света на труда е сериозно нарушение на човешките права на жените и основна бариера за постигане на равни възможности и достъп до достоен труд. То има разрушително въздействие върху здравето, благосъстоянието и производителността на работещите жени. Насилието е дълбоко вкоренено в социалните норми, ценности и стереотипи, които насърчават неравенството между половете, дискриминацията срещу жените и неравнопоставените отношения на власт между двата пола, включително пресичащи се форми на дискриминация, като например, по пол и раса, увреждане или социален произход⁴.

⁴ UN Women ILO (2019) HANDBOOK Addressing violence and harassment against women in the world of work, p. 2-3
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf

Сексуалният тормоз често се случва между хора, които имат неравнопоставена динамика на властта: шеф и служител или колега от групата „стар служител“ и лице, ново за компанията. Важно е да знаем защо **СТ** на работното място наистина се случва, за да можем да се борим с него и да създадем нормална работна култура и среда.

2. Права на работещите при случай на сексуален тормоз на работното място

- **Право да докладвате за инцидента и да получите подкрепа чрез наличните услуги.**

Преживелите **СТ** имат право да докладват за инцидента на компетентните юридически органи (като организации за равенство между половете, административни органи, полиция, прокурор или съд, вж. Модул 2).

Те също така имат право да докладват за инцидента на упълномощеното лице за контакт/отдел в компанията, за която работят, за да започне фирмена процедура.

Колегите, които са станали свидетели на **СТ** срещу друг колега, също е добре да докладват на упълномощеното лице за контакт/отдел на компанията. Те обаче първо трябва да се свържат с жертвата на **СТ** и да я уведомят, че са наясно с инцидента и че искат да я подкрепят.

- **Право да не бъдете обект на акт на виктимизация / отмъщение (важи както за жертви, така и за свидетели).**

Това също е задължение на работодателя, така че за повече информация, моля, прочетете съответния параграф по-долу (II).

- **Право на поверителност**

Упълномощеното лице за контакт/отдел на компанията трябва да спазва поверителност, когато получи жалба за **СТ**. Поверителността е от основно значение за създаването на психологическа безопасност на работните места, която спомага и за предотвратяване на сексуален тормоз по системен начин. По време на жалбата и процедурите по разследване работодателят трябва да гарантира, че цялата информация се пази в поверителност и само тези, 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 неблагоприятни условия, като клюки сред колегите.

II. Задължения на работодателите

- **Задължение за предприемане на мерки за превенция на СТ, за да се гарантира безопасността и благосъстоянието на работниците**

Това задължение може да включва разработване на политика срещу СТ, осигуряване на вътрешна процедура за подаване на жалби, разпространение на съответна информация, така че тя да бъде лесно достъпна за служителите от всички нива и статус на заетост. Мерките за превенция могат да включват и обучение на персонала.

- **Задължение за осигуряване на прозрачна и справедлива процедура за подаване на жалби.**

Ако компанията прилага процедура за вътрешни жалби, тя трябва да бъде организирана така, че да зачита правата на сексуално тормозения служител и да води до ефективна превенция на бъдещи инциденти. Процедурата трябва да гарантира поверителност за лицето, което докладва СТ. Докладите трябва да се приемат сериозно и незабавно да се разследват, като по целесъобразност се предприемат ефективни коригиращи действия.

Работодателите трябва да:

А) Разработят процедура за подаване на оплакване от СТ, да запознаят служителите си с нея и да ги насърчат 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
- Ако се докаже тормоз, трябва да има бързи и ефективни коригиращи действия.

В) Ако мениджър стане свидетел на неподходящо поведение и не предприеме нищо, „по същество изпраща съобщение до всички останали в екипа, че го извинява“⁵.

⁵ RuÁno, trainer and consultant for Train Me Today in Huntington Beach, California.

Често жалбоподателят може да не се чувства в състояние да разреши даден проблем директно и може да се нуждае от подкрепа от трета страна за разрешаване на жалбата си. Например, работодателят трябва да позволи на работник да бъде придружен от друго лице, ако това е необходимо:

Пример: Работничка е подала жалба за сексуален тормоз. Тя не е член на профсъюз и не може да се очаква, че ще разказва подробности за тормоза пред колегите. 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 да се позволи на работничката да бъде придружавана от някой, който може да предложи емоционална подкрепа, като приятел.

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

Процедурата по фирмена жалба не трябва да натоварва жалбоподателя да разреши даден проблем лично, а трябва да го подкрепя с конкретни съвети и писмени правила.

- **Задължение за предотвратяване и въздържане от всякакви актове на виктимизация / репресия срещу лицето, което докладва СТ.**

Процедурата по жалбите в дружеството трябва изрично да посочва, че виктимизацията или ответните преследващи действия срещу жалбоподателя няма да бъдат толерирани.

Какво е репресия в случая и кои са характерните за нея действия

- Всяко действие, предприето за промяна на условията на заетост на служителя, защото това лице е участвало в някаква „дейност по защита“.
- Всяко негативно действие, предприето от работодателя срещу служителя, което би могло да доведе до обезсърчаване на работник да подаде разумна жалба за тормоз или дискриминация.
- Негативното действие трябва да е свързано с работата или да се случва на работното място, като може да се случи и след края на работния ден

Всеки служител, който се е занимавал с „дейност по защита“, трябва да бъде защитен от репресивни мерки.

Дейности по защита:

- Подаване на жалба до ръководител, управител или друго лице, определено от работодателя, за получаване на оплаквания за тормоз
- Докладване на предполагаем тормоз, дори ако не сте потърпевшият
- Подаване на официална жалба за тормоз
- Противопоставяне на всякаква дискриминация
- Подпомагане на друг служител, който се оплаква от тормоз
- Предоставяне на информация по време на разследване за тормоз на работното място или свидетелство във връзка с жалба за тормоз, попълнена от държавна агенция или в съда

Какво не е репресия

- Служителите продължават да се съобразяват с всички изисквания за работа и дисциплинарни правила, след като са се ангажирали с такава дейност.
- Ако възникне преследващо действие при заетост, след като служителят се занимава с дейност по защита, работодателят трябва да може да докаже, че неблагоприятното действие не е мотивирано от защитаващата дейност.

Роля на виктимизацията за докладването на СТ

- Виктимизацията представлява лошо отношение към работник (нанасяне на вреда), защото той е извършил действие по защита - например, подал е жалба за СТ или има намерение да осъществи защитен акт.
- Виктимизацията е една от най-големите бариери пред хората, които искат да съобщят за СТ. Важно е работодателите да признаят ролята, която играе страхът от виктимизация във връзка с начина, по който подхождат и се справят със сексуалния тормоз на работното място. Това е ключов фактор за способността им да изпълняват задължението си за предотвратяване и защита на служителите от СТ.

В. Упражнения, игри, викторини

Репресия / виктимизация

Пример: Собственикът на бар чува слух, че един от работниците му може да подаде жалба за 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 повдигне оплакване.

Това акт на репресия ли е?

Собственикът на бара е нанесъл вреда, защото е вярвал, че ще се докладва СТ и като такава, уволнението е акт на репресия.

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

Това акт на виктимизация ли е?

Да, така е.

Пример: Медицинска сестра е наета от една болница. В един момент ѝ се налага да се лекува в болницата, където работи. Тя предявява иск към болницата съгласно разпоредбите на съответен Закон, за преживян СТ, на който е била подложена по време на лечението. Впоследствие ѝ е отказано повишение от нейния мениджър, който ѝ казва, че тя не е „играч на отбора“, мнение, базирано на предявения иск срещу работодателя. Тъй като искът ѝ е предявен съгласно разпоредбите на Закона, тя е защитена срещу това да бъде подложена на вреда по време на работата си и съответно може да предяви иск за виктимизация.

Модул 4: Пътят за докладване – начини за подкрепа на колеги, жертви на сексуален тормоз

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 и справедливи процедури и правилното им огласяване (изрична процедура за подаване на жалба, лице за контакт, декларация за непредявяване на репресия, поверителност, коригиращи действия); какво трябва да направи някой, ако е подложен на сексуален тормоз или е свидетел на сексуален тормоз над колега; как да се подкрепят жертвите на СТ и да им се помогне да потърсят помощ чрез наличните услуги.

Б. Теоретична рамка

Б1. Пътят за докладване

Когато сексуалният тормоз се случва, често не се отчита, особено когато има дисбаланс във властта на работното място. Едно проучване в Обединеното кралство установява, че 79% от преживелите сексуален тормоз на работното място не го докладват⁶. Причините за това включват:

- страх, че отношенията на работното място ще бъдат негативно повлияни;
- страх, че на доклада няма да се повярва или няма да се приеме сериозно;
- смущение, неудобство, срам;
- 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 докладване⁷. През повечето време жените и момичетата се страхуват да съобщят за насилието. Те могат да се срамуват или да се страхуват, че ще бъдат

⁶ 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>)

⁷ Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies, Eurofound, Dublin, 2015, p. 52.

обвинени и сексуалният тормоз ще продължи и даже ще нарасне; ще загубят работата си или ще бъдат наказани⁸.

Обичайното поведение на тези, които изпитват СТ, е да отбягват насилника, да отричат или омаловажават тежестта на ситуацията или да се опитват да игнорират и забравят случилото се. Липсата или наличието на неподходящи процедури, следвани от компаниите, възпрепятстват докладването на СТ.

Конкретните бариери и идентифицирани проблеми включват:

- Липса на осведоменост относно законите и тяхното прилагане, включително лошо изпълнение на задълженията от страна на работодателите за предотвратяване на сексуален тормоз
- Дълги и бюрократични процедури за завеждане на дела и стигма, свързана с подаване на жалби. Има трудности при установяването на доказателства, включително при обръщане на тежестта на доказване
- Липса на информираност и чувство за приоритет на проблема сред социалните партньори, както и общо ограничено разбиране и липса на сериозно намерение за справяне със сексуалния тормоз на работното място
- Патриархална култура, сексизъм и неравенство между половете
- Жертвите не водят дела, защото се страхуват, че ще има отрицателни последици за тях, което също е свързано с трудности при доказване
- В някои сектори липсата на политики, процедури и системи за подаване на жалби, както и на санкции за извършителите, представляват значителни пречки за справяне със сексуалния тормоз на работното място.

Всеки служител, който се е занимавал с „дейности по защита“, трябва да бъде защитен чрез закон от репресивни мерки.

Какво трябва да направя, ако ме тормозят?

- Ако смятате, че сте били подложени на сексуален тормоз, имате редица възможности за избор. Отделете си времето, което ви е необходимо, за да вземете решение и да получите експертни съвети от синдикати, представител на работниците, женски организации.
- Първо, каквото и да планирате, трябва да си водите бележки и събирате доказателства за инцидентите. Запишете какво се е случило, какво е казано или докоснато, кой го е направил, дали някой е бил наоколо, за да стане

⁸ European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP)) (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_EN.pdf).

свидетел на случилото се, къде сте били, колко е бил часът ... Ако имате някакви веществени доказателства (например бележки, изображения, имейли) съхранете ги.

- Ако искате да подадете вътрешна жалба, трябва да попълните съответен формуляр и да го изпратите или на вашия ръководител, или на упълномощеното за целта лице на компанията, съгласно процедурата.
- Можете да съобщите за всяко поведение, което изпитвате и което е неподходящо, без да се притеснявате дали е законно или не. Ако инцидентът е престъпление, можете също да подадете сигнал в полицията.
- По време на вътрешното официално разследване ще бъдете помолени да сътрудничите, като присъствате на интервю с определеното лице или комисия. В никакъв случай не може да се изисква от вас да се срещнете с насилника.

Преживелите **СТ** не са задължени да следват процедурата на компанията; във всеки случай и време те могат да докладват за инцидента на компетентните органи (публични органи, инспекция по труда, съд и др.). Работодателите ще носят отговорност за всеки тормоз или виктимизация, извършени от техните служители, освен ако могат да покажат, че са предприели всички разумни стъпки, за да предотвратят подобно поведение и за ефективния му отговор. Жертвите имат право да търсят обезщетение от работодателя за пропуснатите доходи и за емоционален стрес в резултат на тормоза.

Какво трябва да направя, ако съм свидетел на сексуален тормоз?

Ако сте станали свидетел или научите за потенциални случаи на **СТ** - **ДОКЛАДВАЙТЕ** на супервайзора или на упълномощеното за целта лице, следвайки процедурата за жалби на компанията. По време на официалното разследване свидетелите могат да бъдат помолени да сътрудничат, като присъстват на интервюто с определеното лице/отдел/комисия.

Ще бъде незаконно да се отмъщава за докладване на съмнения за сексуален тормоз или съдействие при разследване.

Независимо от това, преди всяко официално уведомяване на компанията, свидетелите трябва да говорят с жертвата, да ѝ предложат подкрепа и да се уверят, че жалбата не я наранява. Можете да се обърнете към жертвата, като зададете

общи въпроси, за да я накарате да почувства, че сте загрижени и искате да помогнете:

- Как сте? Случва ли се нещо на работа?
- Напоследък забелязах, че не изглеждаш щастлив/а ...
- Онзи ден видях, че Х ви наговори гадни неща. Добре ли си?

V2. Начини за подкрепа на жертвите в търсенето им на помощ

Когато служител преживее сексуален тормоз или злоупотреба, подкрепата, получена от колегите, е от решаващо значение за процеса на възстановяване и за избягване на виктимизация.

Ако има подкрепяща среда, жертвата вероятно ще се почувства по-насърчена да разкрие и докладва за инцидента. Следните предложения / информация могат да ви помогнат да бъдете подкрепящ колега⁹:

Изслушвайте и подкрепяйте

- Подкрепата и разбирането са от съществено значение. Необходима е много смелост, за да може жертвата да сподели своя опит
- Опитайте да осигурите безопасна / неосъждаща среда, емоционален комфорт и подкрепа за жертвата да изрази своите чувства
- Уведомете я, че може да говори с вас. Изслушайте колегата. Не бързайте да предоставяте решения.

Вярвайте

Най-честата причина хората да избират да не казват на никого за злоупотреба със сексуален тормоз е страхът, че слушателят няма да повярва. Хората рядко лъжат или преувеличават за такава злоупотреба; ако някой ви каже, това е, защото ви има доверие и се нуждае от някого, с когото да говори.

- 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.

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

- Вярвайте на това, което човек ви казва. Може да им е било трудно да говорят с вас и да ви се доверят.

Успокойте човека

НИКОГА жертвата не е виновна за сексуалния тормоз. Никой не иска да бъде тормозен сексуално за това, с което е облечен; за това, какво казва или прави. Уведомете жертвата, че само извършителят е виновен.

Жертвата трябва да чуе, че страховете, тревогите, изпитваната вина и гневът са нормални, разбираеми и приемливи емоции в този случай.

Не забравяйте, че никой никога не заслужава да бъде малтретиран или тормозен.

Бъдете търпелив

Не настоявайте за подробности - оставете колегата си да реши колко иска да сподели. Попитайте го/я как можете да помогнете. Жертвите трябва да се борят със сложни решения и чувство на безсилие и 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 подмогнете процеса им на вземане на решения. Жертвата не може просто да „забрави“ случая или лесно 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 притискайте. Уважавайте поверителността. Не казвайте на другите какво ви е споделила. Нека човек сам 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 за безопасността на потърпевшия, 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 една стъпка в този процес. Попитайте колегата си какво би го накарало да се

чувства в безопасност и как можете да помогнете да се постигне това. Ако тормозът продължава, помогнете на колегата да разработи план какво да прави, ако се случи нов инцидент. Наличието на конкретен план и предварителната подготовка ще са важни, ако насилието ескалира.

Неща, които можете да кажете

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

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

В. Упражнения, игри, викторини

Тест 1:

Минаваш покрай стаята за копиране и чуваш колегата си Даниел да пита стажантката Ани, дали иска да пийне с него след работа. Тя не изглежда добре в ситуацията. Какво можете да кажете, за да се намесите в тази ситуация?

а/ „Хей, Ана, изглеждаш притеснена. Добре ли си?“

б/ „Даниел, спри да тормозиш Ана, или ще отида в отдел Човешки ресурси“.

в/ „Даниел, сигурен ли си, че искаш да поканиш Ана на среща? Това изглежда неуместно“.

д/ „Ана, имам нужда от помощта ти. Можеш ли да дойдеш с мен за няколко минути?“

Защо д/ е подходящата намеса: Останалите отговори са конфронтационни и могат да смутят Ана или да ескалират ситуацията. Ако Ана наистина дойде с вас, можете

да бъдете честни с нея и да ѝ кажете: „помислих, че може да ти е неудобно в тази ситуация и затова исках да ти дам възможност да си тръгнеш“. Можете също да импровизирате и да я помолите за обратна връзка за нещо, по което работите.

Тест 2:

По време на среща на екипа сте забелязали, че вашата колежка Каролина изглежда много напрегната и след срещата отказва да излезе на пиетие с останалата част от екипа. След известно време отивате в кабинета ѝ, за да се уверите, че всичко е наред. Тя веднага започва да плаче и ви казва, че се е срещала с Марк, колега от офиса, но преди една седмица е решила да не продължава връзката. Оттогава Марк не спира да ѝ изпраща съобщения и вчера в коридора се е опитал да я целуне. Тя се чувства много зле и твърди, че никога не е трябвало да се среща с него.

Какво трябва да кажете на Каролина?

а/ „Наистина съм изненадан да чуя това. Марк е много приятен човек ”.

б/ „Това не е твоя вина. Той трябва да разбере, че не искаш да имате връзка с него. Как мога да ти помогна?“

в/ „Той трябва да спре. Ще говоря с него точно сега ”.

д/ „Сигурна ли си, че си била достатъчно ясна? Може би той не е разбрал, че не искаш да бъдеш с него. Иди и говори с него ”

Защо б/ е добрият съвет: Колкото и читав да ви се струва Марк, трябва да повярвате на това, което ви казва Каролина, и да разберете как се чувства. Трябва да се опитате да я накарате да се чувства подкрепена и да не се обвинява. Вие също трябва да уважавате нейните нужди и желаниа и да не се намесвате, освен ако тя не ви помоли да го направите.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Въпросници за оценка на знанието / 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?
- 2.Можете ли да дадете един пример за всяка форма?
- 3.Какво е въздействието на СТ за преживелите го?
- 4.Може ли шега от сексуален характер да се счита за СТ?

Модул 2

Въпроси за предварителна оценка

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

Въпроси след обучението

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

Модул 3

Въпроси за предварителна оценка

1. Имат ли служителите конкретни права в случай, че са изправени пред СТ?
2. Работодателят има ли задължение да предотврати СТ?

Въпроси след обучението

3. Назовете 2 права, които служителите имат в случай, че са подложени на СТ.
4. Задължен ли е работодателят да организира процедура за жалби за СТ в рамките на компанията?
5. Назовете 3 условия за ефективна процедура за жалби за СТ в рамките на компанията.

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. Какво трябва да направи някой, ако стане обект 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.

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 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.

Бихте ли определили този случай като СТ? Защо?

Казус 2: Иван и Мария работят заедно в малка бизнес фирма. Иван непрекъснато се заяжда с Мария, като се шегува с тесните ѝ дрехи и как 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 тази длъжност. Шефът ѝ казва насаме, че смята, че тя не е квалифицирана достатъчно, но той все още не е взел окончателното си решение и предлага, да прекарват повече време заедно, като пътуват през уикенда, и така той ще обмисли отново дали да ѝ даде позицията.

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.

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 служителите 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 разказва за инцидента на колегата си Живко, защото се чувства разстроена и не може да вземе решение как да постъпи. Живко я прекъсва с разни въпроси и осуетява споделянето. Той твърди, че този клиент е идиот и 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, той не е активен слушател; задава твърде много въпроси и иска ненужни подробности. Поставянето под въпрос на избора на дрехи е пример за обвинение на жертвите, тъй като той предполага, че дрехите ѝ са провокирали инцидентите. Тесните дрехи не оправдават сексуалния тормоз. Не разбира нейните чувства и несигурност. Той не трябва да ѝ казва какво да прави, а трябва да я насърчи да направи своя избор.

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 законовите разпоредби в случай на СТ

а) за жертвата?

б) за насилника?

в) за работодателя?

4. Какво бихте направили, ако сте обект на или сте свидетел на СТ?

.....

5. Моля, посочете лица или органи, които са компетентни да получат жалба за СТ.

.....

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

.....

7. Защитен ли е служител, който подава сигнал за СТ срещу него или колега от
актове на репресия /виктимизация?

.....

Референции и използвани ресурси

На английски език

UN Women ILO (2019) HANDBOOK Addressing violence and harassment against women in the world of work, accessible [here](#).

International Finance Corporation 2020, COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses, accessible [here](#).

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 Should 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 & Shaun 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 Hampshire, 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, Shashi 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](#).

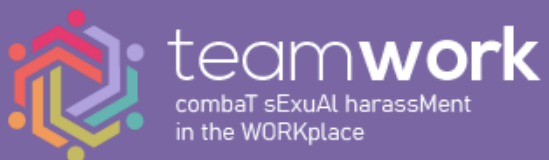
European Parliament resolution of 26 October 2017 on combating sexual harassment and abuse in the EU (2017/2897(RSP) accessible [here](#).

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.