

НАСОКИ

За работодатели, специалисти по човешки ресурси,
супервайзори, ръководители на екипи и мениджъри на
ВИСОКИ ПОЗИЦИИ

WP2, D2.6



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

Centre for Sustainable Communities Development | www.cscd-bg.org

Adecco Formazione | www.adeccogroup.it

Автор

Stanimira Hadjimitova, CSCD, Bulgaria

Редактори

Anastasia Alexopoulou, KMOP, Greece

Alexandra Harkay, KMOP, Greece

Maria Nella Lippi, Oxfam Italia, Italy

Valentina Pioner, Oxfam Italia, Italy

Simona Rigoni, Oxfam Italia, Italy

Alba Elvira Guiral, SURT, Spain

Elena Cantiani, Adecco Formazione, Italy

Съдържание

1. ВЪВЕДЕНИЕ	3
2. ДЕФИНИЦИИ	6
3. ЗАКОНОДАТЕЛСТВО	7
4. Разпространение на явлението СТ, допринасящи фактори и последици ЗАЩО ТОВА НИ ТРЕВОЖИ?	23
5. Осведоменост и удовлетвореност от политиките и процедурите на компаниите/организациите за защита ЗАЩО ТОВА НИ ТРЕВОЖИ?	27
6. ОЦЕНКА НА НУЖДИТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ НА НИВО КОМПАНИЯ/ОРГАНИЗАЦИЯ	28
7. ИЗВОДИ от изследването	30
8. ПРЕПОРЪКИ: Какво работодатели/мениджъри човешки ресурси/супервайзори могат да предприемат за успешна превенция и справяне със сексуален тормоз на работното място	
1. Мерки за превенция	32
2. Мерки за създаване на култура на нулева толерантност към СТ	33
3. Мерки за овластяване на жертвите от всякакъв пол да докладват за СТ и за защита на жертвите и лицата, подаващи сигнали за нередности	33
4. Установяване на безопасни пътища за оплаквания и докладване на СТ и за гарантиране, че процесът на разследване на жалби е прозрачен и процедурно справедлив	34
9. АНЕКС А: ВЪТРЕШНА ПОЛИТИКА СРЕЩУ СТ - ПРИМЕР	35
10. АНЕКС В: ПРОЦЕДУРИ ЗА ПОДАВАНЕ НА ЖАЛБА ПО ПОВОД СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО /СТ/ - ПРИМЕР	37
11. АНЕКС С: ДОБРИ ПРАКТИКИ	41

1. ВЪВЕДЕНИЕ

ЗАЩО ТОВА НИ ТРЕВОЖИ?

Насилието и тормозът на работното място са сериозно нарушение на правата на човека и основна пречка за постигане на равни възможности и достъп до достойна работа: в голямата част от инцидентите служителите се страхуват да изобличат сексуалния насилник, тъй като биха могли да загубят своята работа, да бъдат наказани или дори обвинени. Сексуалният тормоз има опустошително въздействие върху здравето, благосъстоянието и работата на работниците/служителите.

Този вид насилие е дълбоко вкоренено в социалните норми, ценности и стереотипи, които насърчават неравенството между половете и дискриминацията срещу жените, включително онези пресичащи се форми на дискриминация, като например, пол и раса, увреждане или социален произход¹.

Въпреки че всички изследвания показват, че е по-вероятно жените да станат жертви на сексуален тормоз на работното място (СТ), това важи и за мъжете и за ЛГБТ+ общността, чиито случаи се отчитат системно по-рядко.

Сексуалният тормоз съществува във всяко общество и обхваща всички работни места, професии и сектори на икономиката. Приема различни форми и може да се причини от колега, ръководител, или клиент. Документацията на вътрешните политики и изследванията на редица международни организации, както и научната литература показват, че насилието и тормозът, основаващи се на пола, са широко разпространени и въпреки техният обхват и социално въздействие остават до голяма степен недостатъчно докладвани, пренебрегвани и относително недостатъчно проучени. Според информационната агенция на Европейския съюз за безопасност и здраве на работното място (EU-ОСТА), само 4% от жертвите (мъже и жени) съобщават за сексуален тормоз на своя работодател или мениджър. Същият източник разкрива, че жените са почти три пъти по-потърпевши и сексуално тормозени².

IUN 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

² Подобни констатации са представени в доклад, публикуван през март 2019 г. от ОССЕ, който допълва Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA) от 2014 г. „Насилие срещу жени: проучване в целия ЕС“. Според доклада на ОССЕ сексуалният тормоз на работното място се разглежда от много жени като често срещано явление. Интервюираните жени казват, че сексуалният тормоз на работното място е особено вероятно да бъде извършен от мъже на високи позиции.

Идентифицирането на методите за разпознаване, предотвратяване и справяне с явлението изисква обединени усилия, споделена отговорност и общи политики и практики.

Основната цел на проекта TEAMWORK е да засили борбата срещу сексуалния тормоз на работното място (СТ) в четири държави-членки на ЕС (Гърция, Италия, Испания и България), където са приети редица закони и разпоредби с цел забраната му. Въпреки подобреното законодателство във всички страни, все още има разлики между това, което гласят законите, и това, което се прилага в практиката.

Екипът на TEAMWORK извърши анализ на две нива по отношение на проблема СТ в страните партньори:

- Кабинетно проучване на съществуващото международно и национално законодателство и литература по проблема със СТ и количествено и качествено изследвания.
- Сравнителен доклад, който обобщава данните, събрани от гореспоменатото изследване, проведено в България, Гърция, Италия и Испания.

Разработване на насоки за работодателите

Настоящите Насоки бяха разработени от партньорите в проекта TEAMWORK в подкрепа на работата на работодатели, специалисти по човешки ресурси, супервайзори, ръководители на екипи и мениджъри на високи позиции в предотвратяването и борбата със сексуалния тормоз на работното място (СТ).

Изследването, проведено в рамките на проекта TEAMWORK с 499 участници, откри съществуващи недостатъци и пропуски по отношение на знанията и опита на служителите и работодателите за това как да се справят със СТ. Стана очевидно, че пропуските са по-големи при работодателите. Въпреки това, важен извод от изследването беше желанието на мнозинството от участниците да бъдат овластени, за да се справят по-добре с проблема. Методологията, приложена при разработването на Насоките, включваше отчитане на резултатите от горепосочените изследвания, както и серия от проучвания, анализи и оценки от експертния партньор на проекта Адессо и други заинтересовани страни.

Насоките имат за цел да предоставят на работодателите, специалистите по човешки ресурси и мениджърите:

- ♣ Обобщена информация за СТ на работното място: дефиниции; национално, международно и европейско законодателство

♣ Препоръки за преразглеждане на техните политики за предотвратяване, идентифициране и справяне със случаи на СТ като: мерки за превенция; начини/практики за създаване на култура на нулева толерантност към СТ; политики за защита на жертвите и лицата, подаващи сигнали за нередности; овластяване на жертви от всякакъв пол (включително мъже, ЛГБТ+) да говорят и да докладват за инцидент; инструкции за това как да се установят безопасни пътища за оплаквания и докладване (за служители от всички нива) и как да се гарантира, че процесът на разследване на жалби е напълно прозрачен и процедурно справедлив и т.н.

♣ Примери за най-добри практики.

♣ Приложения, включващи образци на документи за предотвратяване и отчитане на СТ, които могат да се използват от ръководството на компанията/организацията.

2. ДЕФИНИЦИИ

Терминът „сексуален тормоз“, особено във връзка с работното място, е сравнително ново понятие в целия Европейски съюз, който през годините въведе важно законодателство и насоки в подкрепа на безопасни и достойни условия на труд и равно третиране, които пряко се отнасят или са свързани със сексуалния тормоз на работното място.

Няма общоприета дефиниция за сексуален тормоз на работното място (СТ). Международната и Европейската рамки са приведени в няколко общи елемента на дефиницията на СТ в разглежданите страни. Поведение, което се определя като СТ, се характеризира със следното:

- а) възниква на работното място или в работна среда;
- б) признава се като форма на насилие, основано на пола, тъй като е дълбоко вкоренено в неравенството между половете;
- в) представлява **нежелано** поведение от сексуален характер по отношение на тормозеното лице;
- г) влияе на условията на заетост (*quid pro quo*) или на самата работна среда (създава враждебна работна среда) и по този начин допринася за засилване неравенството между половете на пазара на труда.

3. ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

Националната правна рамка по проблема сексуален тормоз на работното място в страните от проекта TEAMWORK (България, Италия, Гърция и Испания) трябва да се разбира в контекста на техните по-широки международни задължения за предотвратяване на сексуален тормоз и други форми на насилие и дискриминация, основани на пола.

Международно законодателство: ООН и МОТ	
Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация спрямо жените (CEDAW), приета през 1979 г. от Общото събрание на ООН.	Ратифицирана от всички страни. Съгласно Обща препоръка 19 към Конвенцията, насилието, основано на пола, е форма на дискриминация, която сериозно възпрепятства способността на жените да се ползват от права и свободи на базата на равенство с мъжете. Обща препоръка № 19 беше допълнително актуализирана в Обща препоръка № 35 (2017), която ясно показва, че насилието не е личен проблем, а нарушение на човешките права ³ .
Декларацията на ООН за премахване на насилието срещу жените, приета от Общото събрание през 1993 г., и Пекинска декларация и Платформа за действие от 1995 г.	Декларацията обхваща всички форми на дискриминация и насилие срещу жени и момичета и потвърждава отново отговорността на правителствата да работят за премахването им.
Резолюция на Общото събрание на ООН, приета през 2018 г. - фокусира се специално върху сексуалния тормоз ⁴	Резолюцията призовава държавите да засилят дейността си и да предприемат мерки и политики за предотвратяване и премахване на сексуалния тормоз в контекста на

³ General recommendation No. 19: Violence against women. Retrieved 29/09/2020 from : <https://www.globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/09/CEDAW-General-Recommendation-No.-19-Violence-against-Women.pdf>

³ Общата препоръка 19 дефинира, че сексуалният тормоз включва „такова нежелано сексуално обусловено поведение като физически контакт и намеси, сексуални забележки, показване на порнография и сексуални искания, независимо дали чрез думи или действия. Такова поведение може да бъде унижително и може да представлява проблем за здравето и безопасността; дискриминационно е, когато жената има разумни основания да вярва, че нейното възмущение ще я постави в неблагоприятно положение във връзка с нейната работа, включително наемане или повишение, или когато създава враждебна работна среда.“³ Recommendation N° 35 (CEDAW/C/GC/35) <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/GR35.aspx>

⁴UN Intensification of Efforts to Prevent and Eliminate All Forms of Violence Against Women and Girls: Sexual Harassment, GA/Res 73/148, UN Doc A/RES/73/148 (17 December 2018). <https://digitallibrary.un.org/record/1660337?ln=en>

	прекратяването на насилието срещу жени и момичета.
Конвенция №190 за премахване на насилието и тормоза в областта на труда (заедно с Препоръка №206 относно насилието и тормоза), приета от юбилейната 108 сесия на МОТ през м. юни 2019 г. ⁵	Конвенция 190 е първата международна конвенция срещу насилието и тормоза на работното място. Тя признава, че сексуалният тормоз и тормозът на работното място са форми на насилие, основано на пола, които засягат непропорционално жените. Имайки предвид променящия се свят на труда, Конвенцията насърчава държавите да приемат широка дефиниция на „работник“ и „работно място“, за да покрият пълния набор от традиционни и нетрадиционни работни условия и работно място, в които насилието и тормозът могат да бъдат изпитани и да актуализират защитата в съответствие с настоящите работни обстоятелства (членове 2 и 3 от Конвенцията). Тази конвенция все още не е ратифицирана от всички страни в проекта
Европейски Конвенции	
Конвенция на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието срещу жени и домашното насилие (Истанбулска конвенция), приета през 2011 г.	Тази Конвенция е първият правен документ, който точно дефинира и криминализира различните форми на насилие, включително психологическо насилие, преследване и сексуален тормоз. Още от преамбюла става ясно, че насилието срещу жените е проява на исторически неравноправните отношения между половете. Конвенцията дефинира насилието срещу жените като нарушение на човешките права и има за цел да премахне всяка форма на насилие срещу жени [чл. 3, буква а)]. Сексуалният тормоз е сред поведението, забранени от Конвенцията и държавите трябва да поемат отговорност за предприемането на всички необходими

⁵ R206 - Violence and Harassment Recommendation, 2019

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

	<p>законодателни или други мерки, за да бъде забранен сексуалният тормоз (член 40). Освен това, тя предоставя възможности за прилагане на широк спектър от политики, свързани с превенция, защита и подкрепа на жертвите, както и наказателно преследване на извършителите. На институционално ниво кампаниите могат да се използват за мобилизиране на обществения и частния сектор за превенция. Истанбулската конвенция е ратифицирана от гръцкото, италианското и испанското правителство. Българското правителство е подписало, но Парламентът не ратифицира Истанбулската конвенция поради ожесточен обществен дебат и силна опозиция от страна на някои политически партии, църква и други организации, в резултат което Конституционният съд я обяви за противоконституционна.</p>
<p>Първично и вторично право на Европейския съюз (European Union's Legislation (primary and secondary legislation))</p>	
<p>Член 153 (параграф 1а) и член 157 (пар. 3) от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС)</p>	<p>Европейският съюз подкрепя и допълва дейностите на държавите-членки за подобряване на работната среда за защита на сигурността на работниците и равенството между мъжете и жените по отношение на възможностите на пазара на труда и третирането на работното място, както и приемането на мерки за гарантиране прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране.</p>
<p>Директива 76/207/ЕЕС 1</p>	<p>Директивата забранява неравнопоставеното третиране въз основа на пола по отношение на достъпа до заетост.</p>
<p>Директива 2000/78/ЕС от 27 ноември 2000</p>	<p>Директивата създава обща рамка за равно третиране в заетостта и професията⁶ и дефинира тормоза като дискриминация, насочена към накърняване на достойнството на дадено лице и създаване на плашеща, враждебна, унижителна и унижителна среда</p>

⁶⁶<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

<p>Директива 2002/73/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 23 септември 2002 г. (Equal Treatment Directive)</p>	<p>Директивата измени Директива 76/207/ЕИО на Съвета относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените (Директива за равно третиране) по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и подобряване на условията на труд.⁷ Това беше първата Директива, която дефинира както тормоза, така и сексуалния тормоз на работното място. Тормоз: „нежелано поведение, свързано с пола на дадено лице, с цел или ефект на нарушаване на достойнството на даденото лице и създаване на смущаваща, враждебна, унижителна или обидна среда“.⁸ Сексуален тормоз: „когато възникне каквато и да е форма на нежелано вербално, невербално или физическо поведение от сексуален характер, с цел или ефект на нарушаване на достойнството на дадено лице, по-специално при създаване на смущаваща, враждебна, унижителна, или обидна заобикаляща среда“⁸ Изменената Директива за равно третиране определи тормоза, свързан с пола и сексуалния тормоз, като дискриминация и постави за първи път конкретно задължение на държавите-членки да забранят сексуалния тормоз. Призовават се държавите-членки да защитават по-добре правата на жертвите на сексуален тормоз и да гарантират почтеността, достойнството и равенството на жените и мъжете на работното място.</p>
--	--

⁷ Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002, repealed <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>

⁸ Тормозът Quid pro quo е най-често срещаната форма на сексуален тормоз. Случва се, когато различни привилегии в работата, включително наемане на работа и повишение, са поставени в зависимост от предоставянето на сексуални услуги, обикновено на работодател или ръководител. Враждебната работна среда като форма на сексуалния тормоз е по-трудна за идентифициране и дефиниране. Случва се, когато служител е подложен на поведение, което има за цел или ефект да попречи на работата му или да създаде смущаваща или обидна работна среда. Такъв тормоз може да включва нежелани сексуални намеси, искания за сексуални услуги или друго словесно или физическо поведение въз основа на пола на служителя. Тази форма на тормоз е по-трудна за идентифициране от тормоза quid pro quo, тъй като не включва предложена или действителна размяна на сексуални услуги като условие за работа. http://stopvaw.org/Sexual_Harassment

<p>Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. относно прилагането на принципа за равни възможности и равно третиране на мъжете и жените по въпросите на заетостта и професията(Преработена Директива)⁹</p>	<p>Директивата обедини шест предишни директиви за равно третиране и отмени Директива 2002/73/ЕО. Преработената Директива повтори формулировката на определенията за сексуален тормоз и тормоз, основан на пола, включени в Директива 2002/73 и изрично ги забранява.</p>
<p>Директива 2012/29/ЕС на Европейския парламент и на Съвета за установяване на минимални стандарти относно правата, подкрепата и защитата на жертвите на престъпления (Директива за правата на жертвите).</p>	<p>Съображение 17 от Директивата за правата на жертвите гласи, че „насилието, което е насочено срещу дадено лице поради пола му, половата му идентичност или половата му изява или което засяга лица от определен пол непропорционално, се разбира като насилие, основано на пола. Насилието, основано на пола, също се разбира като форма на дискриминация и нарушаване на основните свободи на жертвата и включва насилие в близки отношения, сексуално насилие (включително изнасилване, сексуално насилие и тормоз), трафик на хора, робство и различни форми на вредни практики, като принудителни бракове, генитално осакатяване на жени и така наречените „престъпления на честта“¹⁰“.</p>
<p>Резолюции на Европейския парламент (ЕП):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Резолюция от 14 март 2017 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз през 2014-2015 г. • Резолюция от 26 октомври 2017 г. относно борбата със сексуалния тормоз и сексуалната злоупотреба в ЕС • Резолюция от 11 септември 2018 г. относно мерките за предотвратяване и борба със сексуалния тормоз и 	<p>Тези скорошни резолюции на ЕП допринесоха значително за бъдещото развитие на законодателството относно сексуалния тормоз на работното място и политиките за неговото премахване. В Резолюцията от 14 март 2017 г. ЕП настоятелно призовава държавите-членки да обърнат специално внимание на специфичните за пола аспекти на правата на жертвите, включително във връзка с новите форми на насилие срещу жените и момичетата, като кибертормоз, използване на унижителни изображения онлайн и</p>

⁹ Directive 2006/54 EC by the European Parliament and Council of 5 July on the application of the principle of equal opportunities and gender equality between men and women to work and employment issues.

https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2006.204.01.0023.01.SPA&toc=OJ:L:2006:204:TOC

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32012L0029>

<p>другите форми на тормоз на работното място, в публичното пространство и политическия живот ЕС (2018/2055(INI))</p>	<p>разпространение в социалните медии на лични снимки и видеоклипове без съгласието на замесените хора. В своята <i>Резолюция от 26 октомври 2017 г.</i> ЕП призовава Комисията и държавите-членки, заедно с неправителствени организации, социални партньори и органи за равенство, да засилят мерките за повишаване на осведомеността по отношение на правата на жертвите на сексуален тормоз и дискриминация, основана на пола и да подкрепят и насърчават жените да докладват незабавно за инциденти. Освен това Европейският парламент в <i>Резолюция от 11 септември 2018 г.</i> повтаря призива си към Комисията да представи предложение за директива за справяне с всички форми на насилие срещу жени и момичета и насилието, основано на пола, която да включва общи дефиниции на различните видове насилие над жени, включително актуализирана и изчерпателна дефиниция за тормоз (било то сексуален или друг), както и общи правни стандарти за криминализирането им. ЕП призовава държавите-членки да разработят всеобхватни национални планове за действие, включително обучение на персонала и да осигурят достатъчно финансиране на органите за равенство. Социалните партньори трябва да гарантират, че както публичните, така и частните компании и организации провеждат задължително обучение за сексуален тормоз и тормоз за всички служители и тези на ръководни позиции¹¹.</p>
<p>Гърция</p>	<p>Law Nr. 1568/85. Law No. 3896/2010. Law No. 4531/2018. Law No. 4604/2019. Greek Penal Code art. 337.</p>

¹¹ European Parliament resolution of 11 September 2018 on measures to prevent and combat mobbing and sexual harassment at workplace, in public spaces, and political life in the EU [2018/2055(INI)]. Retrieved 07.2020 from: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_EN.html

	<p>Greek Civil Code art. 57, 59, 914 and 932. Закон № 1568/85. Закон № 3896/2010г. Закон № 4531/2018г. Закон № 4604/2019г. Гръцки наказателен кодекс чл. 337. Гръцкият граждански кодекс чл. 57, 59, 914 и 932. Закон 4808/2021 (ратификация на 190 Конвенция за насилие и тормоз на Международната организация на труда).</p>
Италия	<p>Член 26 от Кодекса за равни възможности от 2006 г. (Законодателен декрет № 198/2006) установява „еквивалентността между сексуален тормоз и дискриминация по пол“ (Граждански касационен съд, Секция по труда, Решение № 23286 от 16 ноември).</p> <p>Член 2087 от Гражданския кодекс установява "общо задължение за безопасност при работа, което налага на предприемача да предприеме всички необходими мерки за защита на физическата неприкосновеност, както и психологическото благополучие на работниците".</p> <p>Член 28 от Законодателен указ 81/2008 - Консолидационен закон за здравословни и безопасни условия на труд Новият параграф 3 на член 26 от Кодекса на равните възможности относно задължението на работодателя, съгласно член 2087 от Италианския Граждански кодекс, да осигури условия на труд, които гарантират физическата и морална неприкосновеност и достойнство на работниците. Закон № 198/2006 (Кодекс на равните възможности) дефинира сексуалния тормоз със същите термини, използвани в Конвенцията, и предвижда граждански средства за защита в случаи на сексуален тормоз на работното място</p>
Каталуния /Испания/	<p>В Испания Органичният закон 3/2007 от 22 март за ефективно равенство между жените и мъжете забранява сексуалния и основания на пола тормоз. В него се посочва, че компаниите и публичните институции трябва да насърчават условия на труд, които предотвратяват сексуален и основан на пола тормоз и да създават специфични процедури за предотвратяване на тормоз и да се справят с всички твърдения или оплаквания, направени от лица, които може да са били жертви на такова поведение.</p>

	<p>В Каталуния има два особено важни закона по този въпрос: Закон 5/2008 от 24 април за правото на жените да изкореняват сексисткото насилие и Закон 17/2015 от 21 юли за ефективно равенство между мъжете и жените.</p> <p>Закон 5/2008 дефинира конкретната форма на насилие срещу жените на работното място и посочва, че то може да включва два вида: сексуален тормоз и тормоз, основан на пола.</p> <p>Закон 17/2015 установява мерки за гарантиране на равенство между жените и мъжете в достъпа до работа, обучението и професионалното издигане и условията на труд, като определя мерки за здравето и безопасността на работното място и действия за защита при сексуален тормоз и тормоз, основан на пола.</p>
--	---

Законодателство на Р България	Разпоредби
Определение за сексуален тормоз	Определението на ЕС за сексуален тормоз е напълно признато в българския Закон за защита от дискриминация.

<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</p>

	<p>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>
Прехвърляне на тежестта на доказване към тормозещия	<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>
Последици от СТ за трудовото правоотношение	<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>
СТ като престъпление	<p>Сексуалният тормоз като цяло не е включен в Наказателния кодекс на страната.</p>
	<p>Закон за защита от дискриминация: Чл. 18. Работодателят в сътрудничество със синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на</p>

<p>Подкрепа от синдикатите</p>	<p>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 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) е 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;

	<p>4. дава задължителни предписания с оглед спазването на този или други закони, уреждащи равенство в третирането;</p> <p>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;</p> <p>6. прави предложения и препоръки до държавните и общинските органи за преустановяване на дискриминационни 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> <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</p>
--	--

	<p>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 неоказване 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 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 незабавно да извърши проверка и да предприеме мерки за</p>
--	--

	<p>прекръпяване 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>
--	---

Заклучения

Съществува категорично мнение, че цялостното законодателство е особено важно за идентифициране на случаи, които представляват сексуален тормоз на работното място, за определяне на процедурите за докладване и ролята на различните участници в прилагането на мерки и политики за справяне със СТ. Законодателството определя контекста за борба със сексуалния тормоз на работното място.

Прегледът на националното законодателство в страните по проекта разкрива пропуски като липса на конкретно законодателство относно насилието, основано на пола, включително сексуалния тормоз, и особено в прилагането на законодателството и необходимостта от разработване на специфичен закон. Работодателите, специалистите

по човешки ресурси и мениджърите могат активно да допринасят за прилагането на закона, за да намалят драстично разпространението на СТ.

4. Разпространение на явлението сексуален тормоз на работното място, допринасящи фактори и последици

ЗАЩО ТОВА НИ ТРЕВОЖИ?

Разпространение на сексуалния тормоз

Проучването, проведено в четирите държави, обхваща набор от поведения, които определяме като СТ. Резултатите показват, че формите на сексуален тормоз, които най-често се практикуват на работното място са: сексуални предложения или шеги, които карат хората да се чувстват неловко, засрамени и обидени; нежелани сексуални намеци/предложения; обсъждане на сексуалния живот на колега; сексуални коментари относно външния вид, части от тялото или дрехи на някого, както и неподходящо докосване, прегръдка или целувка. От друга страна, трябва да се отбележи, че различни поведения, които представляват кибертормоз, все още не се признават за форма на сексуален тормоз на работното място.

Картината, която резултатите от проучването очертават показва, че насилието и сексуалният тормоз не се ограничават до видовете инциденти, които попадат в заглавията. Тя включва редица поведения от словесна злоупотреба, заплахи и нежелани сексуални намеци и предложения до физическо насилие. Те са реален факт, който присъства на всяко работно място и има много различни прояви, които засягат човешкото достойнство и създават плашеща, враждебна, унижителна или обидна работна среда.

Фактори, допринасящи за СТ на работното място

За да се елиминира СТ, е необходимо да се знае какво движи такова поведение. Понататъшното разбиране на факторите и механизмите, които са в основата на сексуалния тормоз и виктимизацията на работното място, е от съществено значение за разработването на ефективни организационни политики и практики.

Факторите, посочени от респондентите в изследването, най-общо могат да бъдат класифицирани в три групи:

- **Социални фактори**
- Фактори, свързани със социално-психологическата атмосфера, стила на управление и организация и условията на труд - **организационни фактори**

23

- Фактори, свързани с личността и поведението на колегите - **личностни** фактори.

Очертаните фактори са важни, защото показват къде трябва да се фокусират действията, когато компаниите/институциите разработват своите политики.

Обобщените резултати от проучванията очертават следните тенденции:

- Високо разпространение на СТ срещу жени и в четирите страни (физически тормоз или сексуално изнудване в Италия).
- Най-засегнати групи – млади жени (Гърция, Испания и България) и жени в активна трудоспособна възраст (Италия). Освен това е установено, че една от най-уязвимите групи са служителите жени с мигрантски произход, мигранти домашни работници и болногледачки (Италия, Испания и Гърция); жени в нестабилни условия на труд - жени без трудов договор (Испания); жени с по-ниски ниво на образование (Гърция).
- Поява на нова тенденция в сравнение с предишните проучвания: появата на феномена СТ сред мъжете (Италия).
- Поява на нови форми на СТ като показване на порнографски снимки или изображения против волята на лицето и за Интернет потребителите - нецензурни или неподходящи предложения или коментари, както и кражба на самоличност в Интернет и социалните мрежи с цел писане на обидни или неудобни съобщения за други хора (Италия).
- Извършителят на СТ в повечето случаи е мъж. В повечето случаи извършителите имат по-високо положение от тормозеното лице (Италия, Испания и Гърция). Извършителите са не само шефове и колеги, но и клиенти и служители от друго, трето работно място (България – градски транспорт и здравеопазване).
- Повишена роля на синдикатите и на инструменти, които те прилагат, за да реагират на явлението и да защитят жертвите (Италия)¹².
- Възприемане на вътрешни протоколи или вътрешни кодекси за поведение, основани на научни изследвания, за борба със сексуалния тормоз на работното място в университетите (Италия).
- Обвиняването на жертвите е с висока степен на нормализиране (Испания.)
- Недостатъчно докладване – съществува недоверие на жените жертви към работодателя, неговата политика или съдебните органи (Испания, Гърция).
- Ограничени познания относно дефинирането на СТ (Гърция).
- Само няколко компании предоставят обучение по проблема, за да информират служителите (Гърция).

¹² Carla Pagano and Fiorenza Derio is entitled *Preliminary analysis on harassment and gender-based violence in the world of work in Italy* (ILO, April 2019); Daskalova, N. (2011) Female transport workers exposed to high levels of violence, Eurofound <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2011/female-transport-workers-exposed-to-high-levels-of-violence>

- Отрицателни последици за жертвите – повечето жени, които са се сблъскали със СТ, са спрели да работят в тази среда, като са подали оставка или са били уволнени (Гърция).
- Някои компании/организации са установили неформални процедури, която практика не е била успешна (Испания).

Елиминирането на насилието срещу жените все още е предизвикателство, тъй като все още няма надеждни и сравними данни (статистически и изследователски), които да покажат на вземащите решения колко широко разпространено в действителност е то и къде се крият основните причини за неговата устойчивост в социалния и професионалния живот. Кабинетното проучване разкрива както пропуски в изследванията, така и в национално представителните статистически и скорошни емпирични данни за реалната степен на сексуалния тормоз на работното място (с изключение на Италия и до известна степен Испания).

Последиците от СТ

Последиците от СТ несъмнено са проблем не само за самите жертви, но и за компанията и обществото като цяло, тъй като негативните ефекти се проявяват в различни посоки и освен незабавен, ефектът им е и дългосрочен. От всички участници в количественото проучване, които твърдят, че са претърпяли някаква форма на СТ, само около 1/3 казват, че са преодолели проблема и вече спокойно го обсъждат, докато 1/4 от респондентите все още имат тревожни спомени, връщащи ги към случката и всеки пети работи под стрес и напрежение. Има и такива, обаче, които са избрали стратегия за бягство, напускайки работата (15%).

Сексуалният тормоз във всичките му форми се свързва и с изблици на гняв и агресия, превръщайки потърпевшия в „прекалено чувствителен” или потиснат и предпазлив. Други избягват да мислят и говорят за това или почти не се концентрират в работния процес и се чувстват безсилни и виновни; трети изпитват чувство на срам/чувстват се неразбрани от колегите или го приемат за нормално поведение; някои съобщават, че страдат от главоболие, безсъние, тревожност и др.

Възприятия за фактори, влияещи върху реакцията на жертвата

Повечето хора, които са преживели СТ, никога не съобщават за това. Те се страхуват от въздействието, което оплакването ще окаже върху репутацията им, перспективите за кариера и взаимоотношенията в тяхната компания. Като цяло страхът от докладване за тормоз и сексуален тормоз се възприема като нарастващ поради по-несигурните условия на работа и по-несигурните условия на заетост (Испания).

Притеснително е, че повечето от анкетираните очакват негативни последици за тях. Страхът от загуба на работа изглежда е най-определящият фактор в реакциите на хората

след претърпян тормоз (70,8%), както и срамът/липсата на разбиране от страна на колегите им (55,73%). Реакцията на жертвата е повлияна и от обвиненията към нея

(40,89%), страх от отмъщение (44,27%) и липсата на ефективни процедури за защита (39,84%), наред с други въпроси.

Това, което става ясно от тези констатации е, че съпротивата или оплакването от СТ е доста опасно, защото води до отмъщение и уволнение като обичайна практика. Вместо да получат разбиране и подкрепа, жертвите на насилие понякога биват допълнително унижавани от колегите си и наказвани от ръководството. Тези констатации показват, че политиките на компанията за защита трябва да бъдат променени. Във фирмената политика трябва да се въведат мерки за подкрепа на жертвите на насилие. Това би обезкуражило потенциалните извършители на СТ, но също така би гарантирало на преживелите СТ, че ще получат подходящата подкрепа, когато докладват за инцидента.

5. ОСВЕДОМЕНОСТ И УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ПОЛИТИКИТЕ И ПРОЦЕДУРИТЕ НА КОМПАНИИТЕ/ОРГАНИЗАЦИИТЕ ЗА ЗАЩИТА ЗАЩО ТОВА НИ ТРЕВОЖИ?

Резултатите от проучването разкриват значителни пропуски в информираността и удовлетвореността на служителите от политиките и мерките за превенция и защита в случай на сексуален тормоз на работното място.

По-голямата част от респондентите в количественото проучване изразяват недоверие в ангажимента на ръководството на компанията към превенцията и реакцията на сексуалния тормоз. Само около 1/3 от респондентите смятат, че работодателят/мениджърите са напълно отдадени. Най-висок е дялът на респондентите от Гърция, които смятат, че ръководството изобщо не е ангажирано с превенцията на СТ в компанията (37%, основно мениджъри в публичния сектор – 58%).

Над 60% от респондентите заявяват, че в тяхната организация няма документ, който съдържа клаузи, които забраняват сексуалния тормоз или не знаят дали има такъв. Останалите посочват, че има такива клаузи в различни вътрешни документи, включително етичен кодекс, вътрешнофирмен регламент, колективен трудов договор, разпоредби на комисията по здравеопазване и безопасност и др. Практиката на страните по проекта е разнообразна и е отразена в националните доклади. Налага се впечатлението, че Италия има по-всеобхватна политика в това отношение.

Анализът на съществуващите политики и процедури, свързани с докладването и подкрепата на жертвите и политиките за превенция/защита, разкрива пропуски в осведомеността и удовлетвореността от тези политики и процедури, предприети в собствената компания или организация, и идентифицира нуждите от бъдещи действия, които да ги подобрят.

6. ОЦЕНКА НА НУЖДТЕ ОТ ОБУЧЕНИЕ НА НИВО КОМПАНИЯ/ОРГАНИЗАЦИЯ

Кампаниите и обученията за повишаване на осведомеността обикновено се считат за приоритет в борбата срещу сексуалния тормоз, тъй като могат да променят чувствителността и да създадат нетърпимост към насилието на работното място.

Резултатите от проучването разкриват сериозни пропуски в обучението за сексуалния тормоз, признати от работодателите и служителите, както и от участвалите заинтересовани страни. Резултатите също така разкриват пропуски в осведомеността както за феномена сексуален тормоз, така и за сексуално тормозещо поведение и за политиките за превенция/защита на компанията. Въз основа на установените пропуски са определени нуждите от обучение в различни области.

Каква е картината

Както вече споменахме, една от най-тревожните констатации от проучването е широко разпространената липса на информираност и обучение на служителите относно политиките за превенция/защита на компанията. Това до голяма степен се дължи на подценяването на обучението като ключов инструмент за превенция на сексуалния тормоз в компанията/организацията.

Въпреки че има широко съгласие относно необходимостта и интереса от обучение и от повишаване на осведомеността, както сред ръководството, така и сред служителите, само малка част от анкетираните компании предоставят редовно специализирано обучение на своя персонал.

Изразено желание за участие в обучение

Резултатите от проучването регистрират висока степен на интерес и желание за участие в обучение за сексуален тормоз (61,5% от респондентите в количественото проучване).

Съдържание и целеви групи

Сериозните пропуски, идентифицирани в осведомеността за СТ и фирмените политики на място, могат да бъдат преодолени чрез разработване на програми за обучение, чието съдържание и целеви групи се определят на базата на оценка на нуждите. Тяхното

съдържание трябва да бъде достатъчно гъвкаво, за да отговори на специфичните нужди на целевите групи и специфичния контекст в отделните компании/индустрии. Програмите също така трябва да бъдат подходящи за използване в предприятия от всякакъв размер, включително в малкия бизнес, който представлява основна част от икономиката на страните, участващи в проекта.

Обучението трябва да се фокусира върху култивирането на положително поведение, което създава нулева толерантност към сексуалния тормоз.

Според служителите най-голяма нужда от обучение има в следните аспекти:

- повишаване на осведомеността относно сексуалния тормоз на работното място,
- вредни последици от СТ,
- мерки за поверителност,
- законодателна рамка,
- специфична подкрепа за преживелите СТ,
- защитни клаузи в колективния трудов договор,
- информация за организации, предлагащи подкрепа и статистика,
- анализ на подобни случаи в компанията при запазване на анонимност,
- информация за наказанията към извършителите.

По отношение на съдържанието, интервюираните в качествено проучване заинтересовани страни подчертават необходимостта от обучение, целящо да информира по проблема за пола и насилието, основано на пола, и по-късно да разгледа специфичната динамика на сексуалния тормоз на работното място. Познаването на структурните причини за тормоз е от съществено значение, за да знаете как да го откриете и да реагирате на него. Изразена е и необходимостта от засилване на обучението за информираност на служителите и ръководството относно неравенствата между половете, насилието, основано на пола и сексуалния тормоз в частност, както и каналите за докладване/уведомяване и протоколите за справяне с тях. Откроява се и важността на разговора за правата и задълженията на работодателя/управителя и съответно на персонала, както и предоставянето на информация за услугите и подкрепата, които се предлагат специално за жертвите.

7. ИЗВОДИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

1. Феноменът сексуален тормоз на работното място съществува и обхваща различни части на икономиката сред различни видове компании/организации.
2. Ангажиментът на компанията или организацията е решаващ за откриването и изкореняването на сексуалния тормоз. Те трябва да публикуват и прилагат политика на нулева толерантност към този вид поведение. Даването на ясно и силно послание към целия персонал предотвратява както възникването, така и повторението на това поведение.
3. Насилието срещу жени, включително сексуалният тормоз, е неприемливо и премахването му е обществена отговорност. В това отношение има нужда от общи действия и споделена отговорност на всички заинтересовани страни. За да се предотврати сексуалния тормоз на работното място, инициативите за първична превенция трябва не само да се насочат към възможните извършители на сексуален тормоз в контекста на работното място, но и към обществото като цяло.
4. Държавата трябва да играе активна роля в показването на мащаба на проблема.
5. Необходима е структурирана, мултидисциплинарна мрежа за системна защита на жените и работниците, в която синдикати, гражданско общество, институции и НПО работят заедно.
6. Социалният диалог трябва да се съсредоточи върху упражняването на натиск върху държавата и компаниите за успешно справяне с проблема и в сътрудничество с НПО.
7. Трябва да се провеждат изследвания, за да се осъзнае степента и последствията от проблема.
8. Трябва да се организират срещи на заинтересованите страни, за да се улесни диалогът, т.е. работни групи, където овластени, съюзи и различни организации могат да споделят информация, знания и опит в превенцията и справянето със СТ.
9. Необходимо е да се провеждат кампании с участието на всички заинтересовани страни, както и обучения във фирми, организирани от НПО. Медиите също трябва да бъдат част от социалния диалог.
10. Препоръчително е във фирмата/организацията да се провежда веднъж годишно събрание на тема борба с тормоза и процедури за докладване. Съдържанието трябва да бъде: процедури, които да се следват в случаи на насилие; информация за правата на работниците; насърчаване на териториални инициативи на синдикати и институции;

подобряване на местни добри практики; укрепване на съществуващи мрежи. Това може да улесни жертвите да докладват за злоупотреби, тъй като те възприемат и познават мрежите за защита около тях.

11. Превенцията е областта, в която трябва да се положат най-много усилия. Мерките за превенция трябва да са насочени към промяна на условията и структурите, които правят възможно поведението на тормоз. Тук е от съществено значение както вътрешната, така и външната комуникация. Освен декларация за нулева толерантност, има нужда от разработване и разпространение на информационни материали и провеждане на кампании за повишаване на осведомеността и обучение относно сексуалния тормоз; в допълнение към информирането на новите и старите служители за протоколите, също така е важно те да бъдат достъпни за всички хора, свързани с организацията или компанията, като потребители и подизпълнители.

12. Трябва да се обърне по-голямо внимание на ранното откриване на сексуален тормоз. Оценката на психосоциалните рискове в рамките на превенцията на риска на работното място с гледна точка на пола, може да бъде основен инструмент за предотвратяване и идентифициране на нови случаи или ситуации на риск. И когато бъде установен тормоз, самата организация или компания може да започне процес на разследване по своя собствена инициатива.

13. Създаването на протокол може да бъде само по себе си средство за повишаване на осведомеността и предизвикване на дебат в сърцето на организацията. Това също е добра възможност за планиране на краткосрочни и дългосрочни превантивни действия. Изключително важно е протоколът да бъде специално адаптиран към операциите и структурата на всяка компания или организация, вместо да се ограничава до възпроизвеждане на общи инструкции. Като положителен се оценява фактът, че протоколите срещу сексуалния тормоз се считат за предмет на колективно договаряне.

14. Подкрепата за жертвите на тормоз е от решаващо значение. Всъщност процесът на разрешаване на случаите на СТ трябва да бъде многостранен, както и предвиждането на мерки за осигуряване на компенсация и възстановяване на жените. Трябва да се включи етична и психологическа подкрепа, но също така трябва да се предоставят съвети в правен и регулаторен аспект за справяне с насилието.

15. Референтното лице или лица, които биха могли да работят независимо от отдел „Човешки ресурси“, трябва да отговарят за събирането на искове и доклади от тормозеното лице или от свидетели от трета страна, както и да уведомяват и оказват подкрепа на жертвата по време на цялата процедура, наред с други функции.

8. ПРЕПОРЪКИ:

Какво работодатели/мениджъри човешки ресурси/супервайзори могат да предприемат за успешна превенция и справяне със сексуален тормоз на работното място

От проведените научни и теренни проучвания следните препоръки за бъдещи действия са изведени като подходящи:

1. Мерки за превенция

Като се има предвид, че служителите посочват като най-използван канал за получаване на информация интернет, работодателите/ мениджърите по човешки ресурси/ супервайзорите и т.н. се насърчават да използват уебсайта на компанията и/или социалните медии, за да предоставят информация на служителите относно техните права и наличните процедури в случай на СТ (определено лице, органи, синдикати, НПО).

Трябва да се включат прости и директни послания, за да се повиши личната отговорност и колективната ефикасност, включително за начините, по които човек би могъл да допринесе за помощ на жертвите и начините за докладване на подобни инциденти.

Трябва да бъдат разработени и разпространявани чрез интернет кампании за повишаване на осведомеността, като същевременно всички членове и служители на компанията да бъдат насърчавани да участват в семинари и обучения относно СТ.

Медиите, които биха могли да бъдат използвани са социалните медии, популяризиращи реклами в блогове, търсачки, YouTube и онлайн вестници, както и директни имейли до мениджъри и отдели по човешки ресурси.

Компаниите трябва да насърчават всички членове на персонала да участват в съответните обучения, които могат да допринесат за справянето със СТ чрез предлагане на адекватна и актуализирана информация, премахване на стереотипите и повишаване на съпричастността и осведомеността.

2. Мерки за създаване на култура на нулева толерантност към СТ

Подходът за премахване на насилието на работното място трябва да се промени от настоящия реактивен, базиран на оплаквания подход, към такъв, който изисква проактивни действия от страна на работодателите и е с фокус върху превенцията. С други думи, необходима е широко разпространена стратегия за превенция, която ще окаже влияние върху причините за тормоза. Освен това активното участие и отдадеността на персонала и отделените ресурси, са основни елементи за ефективна превенция и справедливо и задоволително отношение както към жертвите, така и към организацията като цяло.

Ето защо работодателите/ мениджърите по човешки ресурси/ надзорните органи и пр. трябва да получават актуална информация за степента и видовете СТ, законодателството и правните процедури за неговото наказание.

Те трябва да бъдат насърчавани да установят политика на нулева толерантност с цел предотвратяване и справяне със СТ на ниво компания или включване на такава политика в колективен трудов договор, ако това е възможно.

Друг важен аспект би бил сътрудничеството със съответните органи, социални партньори и НПО в срещи, събития, информационни дни и събрания, за да се получава и обновява информацията и да се допринесе за повишаване на осведомеността по темата.

3. Мерки за овластяване на жертвите от всякакъв пол да докладват за СТ и за защита на жертвите и лицата, подаващи сигнали за нередности

Както резултатите от количественото, така и от качествено проучване показват незавидното място, което мерките за възстановяване и компенсация на жертвите заемат. За да се противодейства на този недостатък, се препоръчва прилагане на феминистка гледна точка при решаване на казуси, насърчаване на индивидуално и колективно овластяване на жертвите и социална отговорност на компаниите и организациите, с оглед на щетите, причинени на индивидуално и групово ниво.

Работодателите/ мениджърите по човешки ресурси/ супервайзорите и т.н. трябва да предприемат действия за премахване на фактора страх, изпитван от жертвите и лицата, подаващи сигнали за нередности, за да им дадът възможност да докладват за инцидент на СТ.

Поради тази причина е важно да се оповестяват правата и задълженията на компаниите и съответно на персонала, както и да се предоставя информация за услугите и подкрепата, които се предлагат специално за жертвите.

Включването на клаузи за предотвратяване и третиране на СТ във фирмените договори, както и в колективните трудови договори, за да се осигури на служителите структурирана и ефективна защита, може да бъде от решаващо значение в борбата срещу СТ.

4. Установяване на безопасни пътища за оплаквания и докладване на СТ и за гарантиране, че процесът на разследване на жалби е прозрачен и процедурно справедлив

Във всички компании и организации трябва да бъдат разработени и въведени опростени насоки и процедури, обясняващи стъпките, които човек трябва да следва, за да докладва и реагира на подобни явления. Такива мерки трябва да бъдат правилно огласени (т.е. с обучения и информационни дни). Информацията относно линиите за помощ и други налични услуги извън компанията също трябва да бъде разпространявана, така че потърпевшите да могат да се обърнат към други организации, в случай че се страхуват или не желаят да докладват за съответните инциденти в контекста на работното си място.

Компаниите трябва да създадат етичен, психологически и правен механизъм за подкрепа на преживелите СТ. Определено лице може да дава съвет на потърпевшите относно стъпките, които трябва да предприемат, за да потърсят правата си. Ако той/тя желае това, определеното лице ще приложи механизма за подаване на жалби на компанията (ако има такъв), който, ако се докаже, че жалбата е вярна, ще доведе до дисциплинарно наказание на тормозещия, дори до неговото/нейното уволнение.

Компаниите също трябва да бъдат насърчавани да събират анонимни данни за докладвани случаи на СТ, за да се оценява степента на разпространение на проблема и ефективността на вътрешните процедури на компанията.

9. АНЕКС А.

ПРИМЕРНА ВЪТРЕШНА ПОЛИТИКА СРЕЩУ СЕКСУАЛНО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Преамбюл

С настоящия документ [Име на компанията] се ангажира да осигури безопасна работна среда за всички свои служители - свободна от дискриминация на всякакво основание и от тормоз на работното място, включително от сексуален тормоз (СТ).

[Име на компанията] прилага политика на нулева толерантност към всяка форма на СТ; третира сериозно всички инциденти и незабавно разследва всички оплаквания/докладвания. Всяко лице, за което е установено, че е упражнило сексуален тормоз върху колега, ще бъде наказано с дисциплинарно наказание, включително уволнение. Всички оплаквания от СТ се третират сериозно, с уважение и конфиденциалност. Никой няма да бъде подложен на виктимизация за подаване на такава жалба.

Определение за сексуален тормоз

Сексуалният тормоз е всяко нежелано поведение от сексуален характер, което кара човек да се чувства обиден, унижен и/или сплашен. То включва в сексуални активности, в които човек е принуден да участва като условие за запазване на неговата заетост, както и ситуации, които създават враждебна, сплашваща или унижителна за потърпевшия работна среда. Сексуалният тормоз може да включва един или повече инциденти, а действията, съставляващи тормоз, могат да бъдат физически, вербални и невербални.

Примерите за поведение, което представлява сексуален тормоз, включват, но не се ограничават до:

Физическо поведение

- Нежелан физически контакт, включително потупване, пощипване, поглаждане, целуване, прегръщане, галене или неподходящо докосване
- Физическо насилие, включително сексуално насилие
- Използване на заплахи или поощрения, свързани с работата, за да се предоставят сексуални услуги

Словесно поведение

- Коментари за външния вид, възрастта, личния живот на работника/служителя
- Сексуални коментари, истории и шеги
- Сексуални намеци
- Многократни и нежелани социални покани за срещи или физическа близост
- Изпращане на сексуални съобщения (по телефона или по имейл).

Невербално поведение

- Показване/излагане на работното място на материали с явен сексуален характер
- Жестове, внушаващи сексуални намерения
- Подсвиркване
- Неподходящи погледи

Въпреки че сексуалният тормоз засяга непропорционално жените, всеки може да стане жертва на сексуален тормоз. ЛГБТ+ хората и младите мъже също са изложени на по-висок риск.

[Име на фирма] признава, че сексуалният тормоз е проява на формални и неформални властови отношения и често се случва в рамките на неравностойни отношения на работното място, например между мениджър или ръководител и служител.

Всеки, включително служители, клиенти, случайни работници, изпълнители или посетители на [Име на компанията], които сексуално тормозят друг работник/служител, се разследват в съответствие с тази вътрешна политика.

Забранен е всякакъв сексуален тормоз, независимо дали се извършва в помещенията на [Име на компанията] или извън нея, включително на социални събития, командировки, обучителни сесии или конференции, спонсорирани от [Име на компанията].

10. АНЕКС В.

ПРОЦЕДУРИ ЗА ПОДАВАНЕ НА ЖАЛБА ПО ПОВОД СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО /СТ/ - ПРИМЕР¹³

А. Лице, оторизирано да получава оплаквания от СТ

[Име на фирма] признава, че сексуалният тормоз може да възникне при неравностойни властови отношения (т.е. между ръководител и неговия/нейния служител) и че може да не е възможно жертвата да информира за извършеното насилие. Ако жертвата не може да се обърне директно към предполагаемия насилник, тя/той може да се обърне към един от оторизираните членове на персонала, отговорен за получаване на жалби за сексуален тормоз. Това лице може да бъде друг ръководител, член на отдела за човешки ресурси и т.н. Оторизираното лице ще опише инцидента и ще предостави подкрепа и съвет на жертвата при следващите ѝ стъпки.

Когато оторизирано лице от компанията получи жалба за сексуален тормоз, той/тя трябва да:

- незабавно да запише датите, часа и фактите на инцидента (ите)
- установи желанията на жертвата за това какъв резултат би искала да се постигне
- гарантира, че жертвата разбира процедурите на компанията за справяне с жалбата
- обсъди и съгласува с потърпевшия следващите стъпки – например, завеждане на официална жалба
- поддържа поверителен запис на всички дискусии
- уважава избора на жертвата
- гарантира, че жертвата знае, че може да подаде жалба извън компанията чрез съответната държавна/правна рамка
- осигури подкрепа на жертвата и да я насочи към специализирани служби за подкрепа (ако е удобно).

По време на процедурата на предявяване на жалба жертвата има право да бъде подпомогната от съветник в компанията.

¹³ Be Aware – Strengthening competences to face sexual harassment on the workplace Agreement No. 2018-1-AT01-KA202-039286

[Име на компанията] ще назначи редица съветници и ще им осигури специално обучение, което да им даде възможност да помагат на жертвите на сексуален тормоз. [Име на компанията] признава, че тъй като сексуалният тормоз често се случва в

неравностойни отношения на работното място, жертвите често чувстват, че не могат да сигнализируют.

[Име на компанията] разбира необходимостта от подкрепа на жертвите при подаване на жалби.

Б. Механизъм на компанията за подаване на жалби

Преживелият СТ може да избере да следва процедурите на компанията, за да съобщи за инцидента. Това не го/я лишава от правото да обжалва пред властите и съда и да докладва за инцидента по всяко време. Ако жертвата поиска от оторизираното лице да следва механизма за подаване на жалби на компанията, оторизираното лице ще отнесе въпроса до висшия мениджър по човешки ресурси, за да започне официално разследване. Висшият мениджър по човешки ресурси може сам да се заеме с проблема; да отнесе въпроса до вътрешен или външен разследващ или да го отнесе към комитет от трима други в съответствие с тази политика (Изберете кои опции са най-подходящи за вашата компания).

Лицето, което е оторизирано да извършва разследването, трябва да:

- интервюира отделно жертвата и предполагаемия насилник
- интервюира отделно други съответни трети страни; да подготви декларация за поверителност, която трябва да бъде подписана от всеки един от тях
- да реши дали е имало инцидент (и) на сексуален тормоз
- изготви доклад, описващ подробно разследванията, констатациите и препоръките. Докладът от разследването следва да бъде строго поверителен
- реши какво е подходящото средство за защита на жертвата, в консултация с жертвата (т.е. промяна в условията на работа, повишение, ако жертвата е понижена в резултат на тормоза, обучение за насилника, дисциплинарно отстраняване, уволнение)
- извърши проследяване, за да се гарантира, че препоръките са изпълнени, че поведението е преустановено и че жертвата е доволна от резултата
- в случай, че не може да установи, че тормозът е извършен, той/тя все може да направи препоръки за осигуряване на правилното функциониране на работната среда
- запише всички предприети действия
- гарантира, че всички записи по въпроса се пазят поверителни
- гарантира, че процесът се извършва възможно най-бързо и във всеки случай в рамките на [...] дни от подаването на жалбата

В. Публични органи, оторизирани да получават жалби за СТ

Лице, което е било обект на СТ, може също да подаде жалба извън компанията. То може да направи това чрез допълнителен механизъм в зависимост от държавата/законовата рамка - т.е. чрез трибунал по заетостта, омбудсман и др.

Г. Санкции и дисциплинарни мерки

Всеки, за когото е установено, че е тормозил сексуално друго лице при условията на тази политика подлежи на някоя от следните санкции:

- устно или писмено предупреждение
- оценка на неблагоприятните резултати
- намаляване на заплатата
- трансфер на друго работно място
- понижаване в длъжност
- отстраняване
- уволнение

Характерът на санкциите ще зависи от тежестта и степента на тормоза. Подходящи възпиращи санкции ще бъдат прилагани, за да се гарантира, че инцидентите със СТ не се третират като тривиални. Някои сериозни случаи, включително физическо насилие, водят до незабавно уволнение на насилника. Когато случаят не изисква дисциплинарна мярка, но нарушението е потвърдено, ръководният екип за разследване избира мерки като обучение, мониторинг и т.н. Създаването на култура на нулева толерантност е много важна на всяка стъпка от процеса.

Д. Прилагане на тази политика

[Име на фирма] гарантира, че тази политика е широко разпространена сред всички заети и заинтересовани лица. Тя е включена в наръчника за персонала. Всички нови служители и мениджъри се обучават за съдържанието на тази политика като част от въвеждането им в компанията.

Всяка година [Име на компанията] изисква всички служители и мениджъри да посещават курс за опресняване на съдържанието на тази политика и техните права и задължения. Отговорност на всеки мениджър е да гарантира, че всички негови/нейни служители са запознати с политиката и по-специално с техните права и задължения по повод СТ.

[Име на компанията] също така редовно ще провежда действия за повишаване на осведомеността (като семинари и кампании) относно неравенствата между половете; насилието, основано на пола и сексуалния тормоз на работното място, за да гарантира, че всички мениджъри и служители са чувствителни към премахването на СТ.

Е. Превантивни мерки

[Име на компанията] се ангажира с превенцията и ранното откриване на СТ.

[Име на компанията] предприема всички необходими стъпки, за да осигури управленски и организационен стил и работна среда без дискриминация и тормоз. Всички служители имат право да бъдат третирани с уважение и достойнство, независимо от техния пол,

сексуална ориентация, полова идентичност или изразяване. Мениджърите са отговорни за поддържането на подходящи стандарти на поведение; за премахване на дискриминацията; за осигуряване на равни възможности в екипите си и за насърчаване на култура на толерантност и уважение. Трябва да се формулира и следва политика за равнопоставеност на половете, за да се отговори на структурните фактори, допринасящи за СТ, като разлика в заплащането между половете или сегрегацията между тях.

Ж. Мониторинг и оценка

[Име на компанията] осъзнава важността на проследяването на тази политика и гарантира, че анонимно събира статистика и данни за това как тя се използва и дали е ефективна или не. Надзорните органи, мениджърите и лицата, отговорни за разглеждането на случаи на СТ, докладват за спазването на тази политика, включително брой на инцидентите; начин, по който са били третирани, и всички направени препоръки. Това се прави на годишна база. В резултат на този доклад компанията оценява ефективността на тази политика и предприема всички необходими промени.

11. АНЕКС С.

ДОБРИ ПРАКТИКИ

Каталуния /Испания/

Инициатива	Детайли	Организатор / линкове
Проект „Университети в подкрепа на жертвите на сексуално насилие“	Изпълнява се от 7 университета и асоциирани партньори от 6 европейски държави. Всеки партньорски университет е разработил, пилотирал и оценил програма за обучение на персонала за реакция при докладване от студенти за сексуално насилие. Проектът е започнал през март 2016 г. и е завършил с международна конференция през ноември 2017 г. Финансиран е от „Правосъдие, права, равенство и гражданство“ на Европейската комисия (направление DAPHNE).	Този изследователски проект е ръководен от Brunel University London със 7 партньора от Обединеното кралство, Гърция, Италия и Испания и асоциирани партньори от всички тези страни плюс Латвия и Сърбия. Уебсайт на проекта: https://usvreact.eu/
Работата, извършена от Съвета по трудови отношения на Каталуния във връзка с равенството между половете и овластяването на жените и момичетата и по-конкретно действията, предприети за борба със сексуалния тормоз на работното място	Съветът по трудови отношения (CRL) е органът за институционално участие и социален диалог по въпросите на заетостта в Каталуния; съставен е от най-представителните синдикати и асоциации на работодателите в партньорство с правителството на Каталуния. Има структура, базирана на комисии. Комисията за равенство и работно време работи срещу всички форми на дискриминация и насилие срещу жените. Комисията е създавала инструменти за предотвратяване на тормоз основан на пола и сексуален тормоз: - Протокол за предотвратяване и управление на сексуалния и на	Съветът по трудови отношения на Каталуния е стабилен социален координационен орган, формиран от Министерството на труда, социалните въпроси и семействата (Правителството на Каталуния), асоциациите на работодателите (Foment del Treball Nacional и Pimes) и синдикатите (CCOO и UGT).

	<p>база пол тормоз в предприятията</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ръководство за изготвяне на протокол за предотвратяване и управление на сексуалния и тормоза базиран на пола в предприятията - 10 заповеди за нулева толерантност към сексуалния и тормоза базиран на пола на работното място - Насоки за лицето, което отговаря за протоколите - Програма за обучение на референтното лице за протоколи. <p>Съветът също така предлага¹ ² ³ ⁴ ⁵ ⁶ ⁷ ⁸ ⁹ ¹⁰ ¹¹ ¹² ¹³ ¹⁴ ¹⁵ ¹⁶ ¹⁷ ¹⁸ ¹⁹ ²⁰ ²¹ ²² ²³ ²⁴ ²⁵ ²⁶ ²⁷ ²⁸ ²⁹ ³⁰ ³¹ ³² ³³ ³⁴ ³⁵ ³⁶ ³⁷ ³⁸ ³⁹ ⁴⁰ ⁴¹ ⁴² ⁴³ ⁴⁴ ⁴⁵ ⁴⁶ ⁴⁷ ⁴⁸ ⁴⁹ ⁵⁰ ⁵¹ ⁵² ⁵³ ⁵⁴ ⁵⁵ ⁵⁶ ⁵⁷ ⁵⁸ ⁵⁹ ⁶⁰ ⁶¹ ⁶² ⁶³ ⁶⁴ ⁶⁵ ⁶⁶ ⁶⁷ ⁶⁸ ⁶⁹ ⁷⁰ ⁷¹ ⁷² ⁷³ ⁷⁴ ⁷⁵ ⁷⁶ ⁷⁷ ⁷⁸ ⁷⁹ ⁸⁰ ⁸¹ ⁸² ⁸³ ⁸⁴ ⁸⁵ ⁸⁶ ⁸⁷ ⁸⁸ ⁸⁹ ⁹⁰ ⁹¹ ⁹² ⁹³ ⁹⁴ ⁹⁵ ⁹⁶ ⁹⁷ ⁹⁸ ⁹⁹ ¹⁰⁰ ¹⁰¹ ¹⁰² ¹⁰³ ¹⁰⁴ ¹⁰⁵ ¹⁰⁶ ¹⁰⁷ ¹⁰⁸ ¹⁰⁹ ¹¹⁰ ¹¹¹ ¹¹² ¹¹³ ¹¹⁴ ¹¹⁵ ¹¹⁶ ¹¹⁷ ¹¹⁸ ¹¹⁹ ¹²⁰ ¹²¹ ¹²² ¹²³ ¹²⁴ ¹²⁵ ¹²⁶ ¹²⁷ ¹²⁸ ¹²⁹ ¹³⁰ ¹³¹ ¹³² ¹³³ ¹³⁴ ¹³⁵ ¹³⁶ ¹³⁷ ¹³⁸ ¹³⁹ ¹⁴⁰ ¹⁴¹ ¹⁴² ¹⁴³ ¹⁴⁴ ¹⁴⁵ ¹⁴⁶ ¹⁴⁷ ¹⁴⁸ ¹⁴⁹ ¹⁵⁰ ¹⁵¹ ¹⁵² ¹⁵³ ¹⁵⁴ ¹⁵⁵ ¹⁵⁶ ¹⁵⁷ ¹⁵⁸ ¹⁵⁹ ¹⁶⁰ ¹⁶¹ ¹⁶² ¹⁶³ ¹⁶⁴ ¹⁶⁵ ¹⁶⁶ ¹⁶⁷ ¹⁶⁸ ¹⁶⁹ ¹⁷⁰ ¹⁷¹ ¹⁷² ¹⁷³ ¹⁷⁴ ¹⁷⁵ ¹⁷⁶ ¹⁷⁷ ¹⁷⁸ ¹⁷⁹ ¹⁸⁰ ¹⁸¹ ¹⁸² ¹⁸³ ¹⁸⁴ ¹⁸⁵ ¹⁸⁶ ¹⁸⁷ ¹⁸⁸ ¹⁸⁹ ¹⁹⁰ ¹⁹¹ ¹⁹² ¹⁹³ ¹⁹⁴ ¹⁹⁵ ¹⁹⁶ ¹⁹⁷ ¹⁹⁸ ¹⁹⁹ ²⁰⁰ ²⁰¹ ²⁰² ²⁰³ ²⁰⁴ ²⁰⁵ ²⁰⁶ ²⁰⁷ ²⁰⁸ ²⁰⁹ ²¹⁰ ²¹¹ ²¹² ²¹³ ²¹⁴ ²¹⁵ ²¹⁶ ²¹⁷ ²¹⁸ ²¹⁹ ²²⁰ ²²¹ ²²² ²²³ ²²⁴ ²²⁵ ²²⁶ ²²⁷ ²²⁸ ²²⁹ ²³⁰ ²³¹ ²³² ²³³ ²³⁴ ²³⁵ ²³⁶ ²³⁷ ²³⁸ ²³⁹ ²⁴⁰ ²⁴¹ ²⁴² ²⁴³ ²⁴⁴ ²⁴⁵ ²⁴⁶ ²⁴⁷ ²⁴⁸ ²⁴⁹ ²⁵⁰ ²⁵¹ ²⁵² ²⁵³ ²⁵⁴ ²⁵⁵ ²⁵⁶ ²⁵⁷ ²⁵⁸ ²⁵⁹ ²⁶⁰ ²⁶¹ ²⁶² ²⁶³ ²⁶⁴ ²⁶⁵ ²⁶⁶ ²⁶⁷ ²⁶⁸ ²⁶⁹ ²⁷⁰ ²⁷¹ ²⁷² ²⁷³ ²⁷⁴ ²⁷⁵ ²⁷⁶ ²⁷⁷ ²⁷⁸ ²⁷⁹ ²⁸⁰ ²⁸¹ ²⁸² ²⁸³ ²⁸⁴ ²⁸⁵ ²⁸⁶ ²⁸⁷ ²⁸⁸ ²⁸⁹ ²⁹⁰ ²⁹¹ ²⁹² ²⁹³ ²⁹⁴ ²⁹⁵ ²⁹⁶ ²⁹⁷ ²⁹⁸ ²⁹⁹ ³⁰⁰ ³⁰¹ ³⁰² ³⁰³ ³⁰⁴ ³⁰⁵ ³⁰⁶ ³⁰⁷ ³⁰⁸ ³⁰⁹ ³¹⁰ ³¹¹ ³¹² ³¹³ ³¹⁴ ³¹⁵ ³¹⁶ ³¹⁷ ³¹⁸ ³¹⁹ ³²⁰ ³²¹ ³²² ³²³ ³²⁴ ³²⁵ ³²⁶ ³²⁷ ³²⁸ ³²⁹ ³³⁰ ³³¹ ³³² ³³³ ³³⁴ ³³⁵ ³³⁶ ³³⁷ ³³⁸ ³³⁹ ³⁴⁰ ³⁴¹ ³⁴² ³⁴³ ³⁴⁴ ³⁴⁵ ³⁴⁶ ³⁴⁷ ³⁴⁸ ³⁴⁹ ³⁵⁰ ³⁵¹ ³⁵² ³⁵³ ³⁵⁴ ³⁵⁵ ³⁵⁶ ³⁵⁷ ³⁵⁸ ³⁵⁹ ³⁶⁰ ³⁶¹ ³⁶² ³⁶³ ³⁶⁴ ³⁶⁵ ³⁶⁶ ³⁶⁷ ³⁶⁸ ³⁶⁹ ³⁷⁰ ³⁷¹ ³⁷² ³⁷³ ³⁷⁴ ³⁷⁵ ³⁷⁶ ³⁷⁷ ³⁷⁸ ³⁷⁹ ³⁸⁰ ³⁸¹ ³⁸² ³⁸³ ³⁸⁴ ³⁸⁵ ³⁸⁶ ³⁸⁷ ³⁸⁸ ³⁸⁹ ³⁹⁰ ³⁹¹ ³⁹² ³⁹³ ³⁹⁴ ³⁹⁵ ³⁹⁶ ³⁹⁷ ³⁹⁸ ³⁹⁹ ⁴⁰⁰ ⁴⁰¹ ⁴⁰² ⁴⁰³ ⁴⁰⁴ ⁴⁰⁵ ⁴⁰⁶ ⁴⁰⁷ ⁴⁰⁸ ⁴⁰⁹ ⁴¹⁰ ⁴¹¹ ⁴¹² ⁴¹³ ⁴¹⁴ ⁴¹⁵ ⁴¹⁶ ⁴¹⁷ ⁴¹⁸ ⁴¹⁹ ⁴²⁰ ⁴²¹ ⁴²² ⁴²³ ⁴²⁴ ⁴²⁵ ⁴²⁶ ⁴²⁷ ⁴²⁸ ⁴²⁹ ⁴³⁰ ⁴³¹ ⁴³² ⁴³³ ⁴³⁴ ⁴³⁵ ⁴³⁶ ⁴³⁷ ⁴³⁸ ⁴³⁹ ⁴⁴⁰ ⁴⁴¹ ⁴⁴² ⁴⁴³ ⁴⁴⁴ ⁴⁴⁵ ⁴⁴⁶ ⁴⁴⁷ ⁴⁴⁸ ⁴⁴⁹ ⁴⁵⁰ ⁴⁵¹ ⁴⁵² ⁴⁵³ ⁴⁵⁴ ⁴⁵⁵ ⁴⁵⁶ ⁴⁵⁷ ⁴⁵⁸ ⁴⁵⁹ ⁴⁶⁰ ⁴⁶¹ ⁴⁶² ⁴⁶³ ⁴⁶⁴ ⁴⁶⁵ ⁴⁶⁶ ⁴⁶⁷ ⁴⁶⁸ ⁴⁶⁹ ⁴⁷⁰ ⁴⁷¹ ⁴⁷² ⁴⁷³ ⁴⁷⁴ ⁴⁷⁵ ⁴⁷⁶ ⁴⁷⁷ ⁴⁷⁸ ⁴⁷⁹ ⁴⁸⁰ ⁴⁸¹ ⁴⁸² ⁴⁸³ ⁴⁸⁴ ⁴⁸⁵ ⁴⁸⁶ ⁴⁸⁷ ⁴⁸⁸ ⁴⁸⁹ ⁴⁹⁰ ⁴⁹¹ ⁴⁹² ⁴⁹³ ⁴⁹⁴ ⁴⁹⁵ ⁴⁹⁶ ⁴⁹⁷ ⁴⁹⁸ ⁴⁹⁹ ⁵⁰⁰ ⁵⁰¹ ⁵⁰² ⁵⁰³ ⁵⁰⁴ ⁵⁰⁵ ⁵⁰⁶ ⁵⁰⁷ ⁵⁰⁸ ⁵⁰⁹ ⁵¹⁰ ⁵¹¹ ⁵¹² ⁵¹³ ⁵¹⁴ ⁵¹⁵ ⁵¹⁶ ⁵¹⁷ ⁵¹⁸ ⁵¹⁹ ⁵²⁰ ⁵²¹ ⁵²² ⁵²³ ⁵²⁴ ⁵²⁵ ⁵²⁶ ⁵²⁷ ⁵²⁸ ⁵²⁹ ⁵³⁰ ⁵³¹ ⁵³² ⁵³³ ⁵³⁴ ⁵³⁵ ⁵³⁶ ⁵³⁷ ⁵³⁸ ⁵³⁹ ⁵⁴⁰ ⁵⁴¹ ⁵⁴² ⁵⁴³ ⁵⁴⁴ ⁵⁴⁵ ⁵⁴⁶ ⁵⁴⁷ ⁵⁴⁸ ⁵⁴⁹ ⁵⁵⁰ ⁵⁵¹ ⁵⁵² ⁵⁵³ ⁵⁵⁴ ⁵⁵⁵ ⁵⁵⁶ ⁵⁵⁷ ⁵⁵⁸ ⁵⁵⁹ ⁵⁶⁰ ⁵⁶¹ ⁵⁶² ⁵⁶³ ⁵⁶⁴ ⁵⁶⁵ ⁵⁶⁶ ⁵⁶⁷ ⁵⁶⁸ ⁵⁶⁹ ⁵⁷⁰ ⁵⁷¹ ⁵⁷² ⁵⁷³ ⁵⁷⁴ ⁵⁷⁵ ⁵⁷⁶ ⁵⁷⁷ ⁵⁷⁸ ⁵⁷⁹ ⁵⁸⁰ ⁵⁸¹ ⁵⁸² ⁵⁸³ ⁵⁸⁴ ⁵⁸⁵ ⁵⁸⁶ ⁵⁸⁷ ⁵⁸⁸ ⁵⁸⁹ ⁵⁹⁰ ⁵⁹¹ ⁵⁹² ⁵⁹³ ⁵⁹⁴ ⁵⁹⁵ ⁵⁹⁶ ⁵⁹⁷ ⁵⁹⁸ ⁵⁹⁹ ⁶⁰⁰ ⁶⁰¹ ⁶⁰² ⁶⁰³ ⁶⁰⁴ ⁶⁰⁵ ⁶⁰⁶ ⁶⁰⁷ ⁶⁰⁸ ⁶⁰⁹ ⁶¹⁰ ⁶¹¹ ⁶¹² ⁶¹³ ⁶¹⁴ ⁶¹⁵ ⁶¹⁶ ⁶¹⁷ ⁶¹⁸ ⁶¹⁹ ⁶²⁰ ⁶²¹ ⁶²² ⁶²³ ⁶²⁴ ⁶²⁵ ⁶²⁶ ⁶²⁷ ⁶²⁸ ⁶²⁹ ⁶³⁰ ⁶³¹ ⁶³² ⁶³³ ⁶³⁴ ⁶³⁵ ⁶³⁶ ⁶³⁷ ⁶³⁸ ⁶³⁹ ⁶⁴⁰ ⁶⁴¹ ⁶⁴² ⁶⁴³ ⁶⁴⁴ ⁶⁴⁵ ⁶⁴⁶ ⁶⁴⁷ ⁶⁴⁸ ⁶⁴⁹ ⁶⁵⁰ ⁶⁵¹ ⁶⁵² ⁶⁵³ ⁶⁵⁴ ⁶⁵⁵ ⁶⁵⁶ ⁶⁵⁷ ⁶⁵⁸ ⁶⁵⁹ ⁶⁶⁰ ⁶⁶¹ ⁶⁶² ⁶⁶³ ⁶⁶⁴ ⁶⁶⁵ ⁶⁶⁶ ⁶⁶⁷ ⁶⁶⁸ ⁶⁶⁹ ⁶⁷⁰ ⁶⁷¹ ⁶⁷² ⁶⁷³ ⁶⁷⁴ ⁶⁷⁵ ⁶⁷⁶ ⁶⁷⁷ ⁶⁷⁸ ⁶⁷⁹ ⁶⁸⁰ ⁶⁸¹ ⁶⁸² ⁶⁸³ ⁶⁸⁴ ⁶⁸⁵ ⁶⁸⁶ ⁶⁸⁷ ⁶⁸⁸ ⁶⁸⁹ ⁶⁹⁰ ⁶⁹¹ ⁶⁹² ⁶⁹³ ⁶⁹⁴ ⁶⁹⁵ ⁶⁹⁶ ⁶⁹⁷ ⁶⁹⁸ ⁶⁹⁹ ⁷⁰⁰ ⁷⁰¹ ⁷⁰² ⁷⁰³ ⁷⁰⁴ ⁷⁰⁵ ⁷⁰⁶ ⁷⁰⁷ ⁷⁰⁸ ⁷⁰⁹ ⁷¹⁰ ⁷¹¹ ⁷¹² ⁷¹³ ⁷¹⁴ ⁷¹⁵ ⁷¹⁶ ⁷¹⁷ ⁷¹⁸ ⁷¹⁹ ⁷²⁰ ⁷²¹ ⁷²² ⁷²³ ⁷²⁴ ⁷²⁵ ⁷²⁶ ⁷²⁷ ⁷²⁸ ⁷²⁹ ⁷³⁰ ⁷³¹ ⁷³² ⁷³³ ⁷³⁴ ⁷³⁵ ⁷³⁶ ⁷³⁷ ⁷³⁸ ⁷³⁹ ⁷⁴⁰ ⁷⁴¹ ⁷⁴² ⁷⁴³ ⁷⁴⁴ ⁷⁴⁵ ⁷⁴⁶ ⁷⁴⁷ ⁷⁴⁸ ⁷⁴⁹ ⁷⁵⁰ ⁷⁵¹ ⁷⁵² ⁷⁵³ ⁷⁵⁴ ⁷⁵⁵ ⁷⁵⁶ ⁷⁵⁷ ⁷⁵⁸ ⁷⁵⁹ ⁷⁶⁰ ⁷⁶¹ ⁷⁶² ⁷⁶³ ⁷⁶⁴ ⁷⁶⁵ ⁷⁶⁶ ⁷⁶⁷ ⁷⁶⁸ ⁷⁶⁹ ⁷⁷⁰ ⁷⁷¹ ⁷⁷² ⁷⁷³ ⁷⁷⁴ ⁷⁷⁵ ⁷⁷⁶ ⁷⁷⁷ ⁷⁷⁸ ⁷⁷⁹ ⁷⁸⁰ ⁷⁸¹ ⁷⁸² ⁷⁸³ ⁷⁸⁴ ⁷⁸⁵ ⁷⁸⁶ ⁷⁸⁷ ⁷⁸⁸ ⁷⁸⁹ ⁷⁹⁰ ⁷⁹¹ ⁷⁹² ⁷⁹³ ⁷⁹⁴ ⁷⁹⁵ ⁷⁹⁶ ⁷⁹⁷ ⁷⁹⁸ ⁷⁹⁹ ⁸⁰⁰ ⁸⁰¹ ⁸⁰² ⁸⁰³ ⁸⁰⁴ ⁸⁰⁵ ⁸⁰⁶ ⁸⁰⁷ ⁸⁰⁸ ⁸⁰⁹ ⁸¹⁰ ⁸¹¹ ⁸¹² ⁸¹³ ⁸¹⁴ ⁸¹⁵ ⁸¹⁶ ⁸¹⁷ ⁸¹⁸ ⁸¹⁹ ⁸²⁰ ⁸²¹ ⁸²² ⁸²³ ⁸²⁴ ⁸²⁵ ⁸²⁶ ⁸²⁷ ⁸²⁸ ⁸²⁹ ⁸³⁰ ⁸³¹ ⁸³² ⁸³³ ⁸³⁴ ⁸³⁵ ⁸³⁶ ⁸³⁷ ⁸³⁸ ⁸³⁹ ⁸⁴⁰ ⁸⁴¹ ⁸⁴² ⁸⁴³ ⁸⁴⁴ ⁸⁴⁵ ⁸⁴⁶ ⁸⁴⁷ ⁸⁴⁸ ⁸⁴⁹ ⁸⁵⁰ ⁸⁵¹ ⁸⁵² ⁸⁵³ ⁸⁵⁴ ⁸⁵⁵ ⁸⁵⁶ ⁸⁵⁷ ⁸⁵⁸ ⁸⁵⁹ ⁸⁶⁰ ⁸⁶¹ ⁸⁶² ⁸⁶³ ⁸⁶⁴ ⁸⁶⁵ ⁸⁶⁶ ⁸⁶⁷ ⁸⁶⁸ ⁸⁶⁹ ⁸⁷⁰ ⁸⁷¹ ⁸⁷² ⁸⁷³ ⁸⁷⁴ ⁸⁷⁵ ⁸⁷⁶ ⁸⁷⁷ ⁸⁷⁸ ⁸⁷⁹ ⁸⁸⁰ ⁸⁸¹ ⁸⁸² ⁸⁸³ ⁸⁸⁴ ⁸⁸⁵ ⁸⁸⁶ ⁸⁸⁷ ⁸⁸⁸ ⁸⁸⁹ ⁸⁹⁰ ⁸⁹¹ ⁸⁹² ⁸⁹³ ⁸⁹⁴ ⁸⁹⁵ ⁸⁹⁶ ⁸⁹⁷ ⁸⁹⁸ ⁸⁹⁹ ⁹⁰⁰ ⁹⁰¹ ⁹⁰² ⁹⁰³ ⁹⁰⁴ ⁹⁰⁵ ⁹⁰⁶ ⁹⁰⁷ ⁹⁰⁸ ⁹⁰⁹ ⁹¹⁰ ⁹¹¹ ⁹¹² ⁹¹³ ⁹¹⁴ ⁹¹⁵ ⁹¹⁶ ⁹¹⁷ ⁹¹⁸ ⁹¹⁹ ⁹²⁰ ⁹²¹ ⁹²² ⁹²³ ⁹²⁴ ⁹²⁵ ⁹²⁶ ⁹²⁷ ⁹²⁸ ⁹²⁹ ⁹³⁰ ⁹³¹ ⁹³² ⁹³³ ⁹³⁴ ⁹³⁵ ⁹³⁶ ⁹³⁷ ⁹³⁸ ⁹³⁹ ⁹⁴⁰ ⁹⁴¹ ⁹⁴² ⁹⁴³ ⁹⁴⁴ ⁹⁴⁵ ⁹⁴⁶ ⁹⁴⁷ ⁹⁴⁸ ⁹⁴⁹ ⁹⁵⁰ ⁹⁵¹ ⁹⁵² ⁹⁵³ ⁹⁵⁴ ⁹⁵⁵ ⁹⁵⁶ ⁹⁵⁷ ⁹⁵⁸ ⁹⁵⁹ ⁹⁶⁰ ⁹⁶¹ ⁹⁶² ⁹⁶³ ⁹⁶⁴ ⁹⁶⁵ ⁹⁶⁶ ⁹⁶⁷ ⁹⁶⁸ ⁹⁶⁹ ⁹⁷⁰ ⁹⁷¹ ⁹⁷² ⁹⁷³ ⁹⁷⁴ ⁹⁷⁵ ⁹⁷⁶ ⁹⁷⁷ ⁹⁷⁸ ⁹⁷⁹ ⁹⁸⁰ ⁹⁸¹ ⁹⁸² ⁹⁸³ ⁹⁸⁴ ⁹⁸⁵ ⁹⁸⁶ ⁹⁸⁷ ⁹⁸⁸ ⁹⁸⁹ ⁹⁹⁰ ⁹⁹¹ ⁹⁹² ⁹⁹³ ⁹⁹⁴ ⁹⁹⁵ ⁹⁹⁶ ⁹⁹⁷ ⁹⁹⁸ ⁹⁹⁹ 1000</p>	
--	--	--

Гърция

Инициатива	Детайли	Организатор / линкове
Инициативи, предприети от социалните партньори за възстановяване на доверието и укрепване на тяхното ефективно участие в социалния диалог	Тематични изследвания, политически документи, проучвателни посещения и работни срещи по въпроси на дискриминацията на работното място между ключови заинтересовани страни в Гърция.	Синдикат GSEE и работодателски съюзи SETE, GSEVEE, SEV, ESEE. 2014-2015 г. https://imegsevee.gr/en/projects/initiatives-undertaken-by-the-social-partners-for-restoring-trust-and-strengthening-their-effective-participation-in-the-social-dialogue
„EMBRACIVE – Признание на разнообразието и ускорено включване на работното място”.	Програмата цели насърчаване на разнообразието в бизнеса в Гърция и в Кипър, с акцент върху необходимостта от създаване на антидискриминационни практики в т.ч. срещу СТ. В рамката на проекта се разработва ръководство за работодатели, мениджъри пр. което ще бъде приложено пилотно в 13 бизнеса.	Hellenic Federation of Industries“ („Sindesmos Epixiriseon kai Viomixanion“ - S.E.V.“) и други заинтересовани страни. 2020. https://embracive.eu/

Италия

Инициатива	Детайли	Организатор / линкове
Подобрен кодекс за поведение на Университета в Болоня (някои други институции са последвали примера)	Студентите са протестирали в социалните мрежи за подобряване на кодекса Атенеум срещу сексуален тормоз. Измененията на кодекса, предложени от Студентския съвет са приети: срокът за подаване на сигнал за тормоз е премахнат (първоначално е бил 90 дни) и възможността жертвата да се срещне с предполагаемия извършител съществува само и изключително по искане на жалбоподателя (което е много малко вероятно). По този начин се овластяват тези, които решат да говорят.	Университетът на Болоня
Култура на нулева толерантност към СТ в италианските синдикати	В почти всички италиански региони, синдикатите (по-специално CGIL и CISL) са организирали програма за обучение за собствения си персонал и за компаниите, за да разпространяват култура на превенция и борба с явлението СТ. Тези дейности се извършват от техните бюра за правна помощ, от синдикални представители в компаниите и от комисиите за равни възможности, които отговарят за наблюдението на положението на женит с цел предотвратяване и борба с различни форми на дискриминация на работното място. Министерството на труда е изготвило конкретни меморандуми за разбирателство с основните синдикати за насърчаване на култура на нулева толерантност към сексуалния тормоз на работното място.	CGIL и CISL (Италиански синдикати)
Споразумение между частния сектор и синдикатите за СТ	Няколко компании са приложили споразумение, подписано през януари 2016 г. между Cgil, Cisl, Uil и Confindustria, което казва, че всякакъв вид тормоз е неприемлив и трябва да бъде разследван. Компаниите трябва да допринасят по всякакъв начин за поддържане на работно място, в което	Синдикати и италиански частни компании (главно за транспорт)

	<p>достоинството на всеки се зачита и защитава. Това споразумение е прието от публичната администрация, от транспортни компании, от администрацията на пощенските услуги, а също и от няколко компании, които предлагат или са предложили специфични кодекси за поведение. Новите договори включват например удължаване на периода на отпуск за жертви на тормоз и в някои случаи – финансова компенсация.</p>	
--	--	--

България

Инициатива	Детайли	Организатор / линкове
Инициативи, предприети от социалните партньори за възстановяване на доверието и укрепване на тяхното ефективно участие в социалния диалог	Секторни споразумения срещу насилието и тормоза на работното място	Синдикат на българските учители, Федерация на транспортните синдикати в България (СТСБ) и Федерация на здравните синдикати. http://www.stsb.bg/ne-nasilieto/ http://www.ssubg.info/ssubg.php?page=1&lang=bg
Политики на бизнес компании	Конкретен документ срещу тормоз и сексуален тормоз на работното място на фирмено ниво. Компанията не толерира дискриминация и/или тормоз от всякакъв вид. С налагането на тази политика и чрез обучение на персонала фирмата се стреми да предотврати и/или коригира поведение, което е в пряко нарушение на тази политика. Всички служители, независимо от длъжността им попадат в обхвата на тази политика и се очаква да спазват правата и задълженията, както и да предприемат необходимите мерки, в случай че забележат поведение, противоречащо на тази политика. Мениджъри, които допускат или толерират дискриминация, тормоз или репресии, включително отказ да докладват незабавно инциденти, свързани с тази политика, са в нарушение на политиката и могат да бъдат обект на дисциплинарни мерки	www.novatrade.bg Nova Trade EOOD

