

KA2 – Сътрудничество за иновации и обмен на добри практики  
KA204 – Стратегически партньорства „Образование за възрастни“

**Активни стратегии за предотвратяване и справяне със сексуално насилие на  
работното място (ASTRAPI)  
2019-1-CY01-KA204-058414**



**ЕВРОПЕЙСКИ НАРЪЧНИК ЗА ЕФЕКТИВНО ПРИЛАГАНЕ НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА  
ПРЕВЕНЦИЯ И СПРАВЯНЕ СЪС СЕКСУАЛНИЯ ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

**ДЖЕЙН ПИЛИНДЖЪР**

**ЦЕНТЪР „ОТВОРЕНО ОБРАЗОВАНИЕ“**

**СОФИЯ 2020**



**Erasmus+**

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само личните виждания на нейния автор и от Комисията не може да бъде търсена отговорност за използването на съдържащата се в нея информация.

## Съдържание

<b>РАЗДЕЛ ПЪРВИ: ВЪВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>2</b>
1.1 Какво представлява сексуалният тормоз на работното място?.....	5
1.2 Законова и политическа рамка на сексуалния тормоз на работното място.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
1.3 Към цялостен подход за прекратяване на сексуалния тормоз.....	20
<b>РАЗДЕЛ 2: ТРАНСФОРМАЦИОНЕН ПОДХОД ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕ НА СЕКСУАЛНИЯ ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО.....</b>	<b>20</b>
i) Справяне с половата неравнопоставеност, дискриминацията и социалните норми.....	22
ii) Цялостни превантивни дейности на работното място.....	28
iii) Политики, процедури и практики на работното място.....	38
iv) Ефективни процедури за оплаквания.....	43
v) Подкрепа и лекуване на жертвите/оцелелите от сексуален тормоз.....	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
vi) Активни очевидци и подходи за оказване на поддръжка.....	50
vii) Отговорност на насилника.....	52
viii) Повишаване на чувствителността, тренинг, консултиране на работното място и провеждане на кампании.....	53
<b>РАЗДЕЛ 3: НАЙ-ДОБРИ ПРАКТИКИ ОТ ПОЛИТИКИТЕ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ И ПРЕКРАТЯВАНЕ НА СЕКСУАЛНИЯ ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО.....</b>	<b>55</b>
<b>РЕЧНИК.....</b>	<b>63</b>
<b>БИБЛИОГРАФИЯ.....</b>	<b>ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.7</b>

## **I. ВЪВЕДЕНИЕ**

Този европейски наръчник за превенция и справяне прекратяване със сексуалния тормоз на работното място цели да предложи насоки и най-добри практики за прилагане на трансформативен, всеобхватен и многомерен подход за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място. Той има за цел да повиши осведомеността, както и да предостави инструменти и методологии за предотвратяване и ефективно справяне със случаи на сексуален тормоз на работното място. Този наръчник се основава на проучвания, проведени от партньорите по европейския проект ASTRAPI, на събраните добри практики, както и на ефективни стратегии за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място.

### **Преглед на наръчника**

**Раздел 1** задава контекста и въвежда в същността на сексуалния тормоз – определя се какво представлява сексуалният тормоз, какви са неговите измерения и въздействие на работното място; очертава правния и политически контекст на сексуалния тормоз, както и дава преглед на конкретни споразумения и политики, предназначени да прекратят сексуалния тормоз.

**Раздел 2** въвежда рамката за цялостен и трансформиращ подход за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място, обхваща борбата с неравенството, дискриминацията и вредните социални норми; предлага насоки за превенция и оценка на риска; политики и процедури в областта на човешките ресурси; ефективни процедури за подаване на жалби; подкрепа и средства за защита на жертви/преживели сексуален тормоз; представя подхода на активния наблюдател/наблюдатели; разглежда отговорност на насилника; и посочва пътища за повишаване на осведомеността и за обучение за справяне със сексуалния тормоз. Важна част от рамката е, че всички заинтересовани страни в света на труда, и по-специално работодателите, компаниите, синдикатите и самите работници, имат активна роля за прекратяването на сексуалния тормоз.

**Раздел 3** представя образци на политики и процедури за справяне и прекратяване на сексуалния тормоз на работното място. Дадени са насоки и начини как да се подходи към сексуалния тормоз, как да бъдат обхванати всички форми на насилие и тормоз, включително и домашното насилие. Представени са организационните мерки за прекратяване на сексуалния тормоз и справяне с по-широката неравнопоставеност между половете и дискриминацията; програми за оценка и превенция на риска, отговарящи на пола; модели на ефективни и надеждни системи за жалби и разследване на сексуален тормоз; посочва се как да се провежда консултиране на жертвите/преживелите сексуален тормоз и да се получи подкрепа от адвокати и застъпници на работното място; предлага се подходът на активния наблюдател/наблюдатели; как се оказва подкрепа за жертви/оцелели; и как се повишава на осведомеността и провежда обучение за справяне със сексуалния тормоз.

Наръчникът се основава на обширна база данни за ефективни стратегии за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място. В допълнение към разгледаните в наръчника най-добри подходи и практики, са добавени и добри практики от страните в които се осъществява АСТРАПИ – европейски проект за справяне със сексуалния тормоз на работното място АСТРАПИ - България, Кипър, Гърция и Испания.

**Движението #MeToo** повиши осведомеността за широкото разпространение и въздействие на сексуалния тормоз на работното място и на публични места. То помогна да се наруши мълчанието около сексуалния тормоз и даде възможност на жените да говорят за проблема по безпрецедентен начин. Въпреки това, ние сме все още далеч от справянето със сексуалния тормоз на работното място.

Пандемията Коронавирус-19 разкри обезпокоително нарастване на насилието и тормоза срещу работещи жени. Увеличаването на домашното насилие по време на ограниченията и затварянето на фирми и учреждения засегна работещи онлайн жени или работещи надомна работа (1). Установиха се по-високи равнища на сексуален тормоз срещу работещите на първа линия в здравеопазването и в търговията, както и се наблюдаваха увеличение на равнищата на сексуален тормоз и враждебно поведение и отказ на клиентите и купувачите да спазват ограниченията носят като отказ от носене на маски, от поддържане на социална дистанция и минимализиране на личните контакти с работещите. Добавиха се и рискове , изразяващи се във вербален сексуален тормоз, расистки, хомофобски и сексистки коментари. Групи като мигрантите, подозирани за носители на вируса на Ковид-19, също бяха обект на засилваща се дискриминация и насилие по време на работа. В допълнение, работещите жени са с много по-голям риск от сексуален тормоз с цел възмездяване и по-заплашени от уволнение при реструктурирането или намаляването на заетите в предприятията по време на пандемията (2).

Въпреки съществуващата цялостна правна рамка в държавите-членки на ЕС, изследванията и консултациите, проведени от партньорите по проекта ASTRAPI, идентифицират широк спектър от правни, практически проблеми и проблеми по отношение на осведомеността, както и на пречките пред прекратяването на сексуалния тормоз. Следователно, сексуалният тормоз продължава да бъде основен проблем на работното място.

**Конкретните идентифицирани бариери и проблеми включват:**

- Липса на осведоменост за законите и за прилагането им, включително лошо изпълнение на задълженията на работодателите за предотвратяване на сексуален тормоз;
- Дълги и бюрократични процедури за подаване на дела пред съда и стигма, свързана с подаването на жалби. Срещат се трудности при установяването на доказателства, включително обръщането на тежестта на доказване;
- Липса на осведоменост и на 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 и всеобхватната култура на сексизъм и неравнопоставеност между половете (специално изтъкнати от партньорите в Кипър и Испания);
- Сексуалният тормоз остава тема табу и това означава, че проблемът се премълчава. Жертвите не водят дела, защото се страхуват, че ще има негативни последици за тях, което се свързва и с трудностите за доказване на сексуален тормоз;
- В някои сектори липсата на политики, процедури и системи за подаване на жалби, както и на санкции за извършителите, остават значителни пречки за справяне със сексуалния тормоз на работното място.

Дискриминацията и неравнопоставеността между половете, с които се сблъскват жените, работещи на най-несигурните работни места, ги прави както най-уязвими за сексуален тормоз, така и с най-малко склонни да съобщават за сексуален тормоз. В Кипър, например, изключването на жени мигранти от закона означава, че тези жени нямат правна защита и са подложени на експлоатация и всички форми на насилие на работното място.

„Има все по-голям брой закони, отнасящи се към сексуалния тормоз, но те често са с ограничен обхват и прилагане. Жените не съобщават за сексуален тормоз по много причини, включително страх от репресии или опасения, че в най-добрия случай въпросът ще бъде решен неефективно или, в най-лошия случай, пренебрегнат или прикрит. Това води до утвърждаване на култура на безнаказаност за насилниците. Тъй като светът на труда се променя, от решаващо значение е всички работещи жени да бъдат обхванати от

законовите мерки за сексуалния тормоз и други форми на насилие на работното място, и да имат достъп до средства за защита и правосъдие.

Източник: UN Human Rights Council, 2020, Women's human rights in the changing world of work. UN General Assembly, 16 April 2020.

### **1.1 Какво представлява сексуалният тормоз на работното място?**

Сексуалният тормоз е форма на основано на културния пол насилие, която включва сексуално поведение, което е нежелано и обидно. Тя включва поведение, което е физическо, психологическо, вербално и невербално и може да включва сексуално насилие и атака, включително изнасилване; нежелани искания за сексуални услуги и срещи; нежелано докосване; дебнене; произнасяне на сексуално обвързани коментари или нежелано общуване със сексуален характер, включително показване или споделяне на снимки на актове на сексуално насилие и порнографски материали.

Сексуалният тормоз може да засегне всеки работещ, въпреки че жените са непропорционално засегнати, а работещите, изправени пред множество форми на дискриминация и несигурност на работното място, често са изложени на най-голям риск от сексуален тормоз. Сексуалният тормоз може да бъде извършен срещу работещ поради неговия пол, сексуална ориентация, полова идентичност, раса, възраст, увреждане, наред с други основания за дискриминация.

В целия свят всяка трета жена е жертва на физическо и / или сексуално насилие поне веднъж през живота (3) .

В ЕС, според проучването на Агенцията за основните права на ЕС (АОП), проведено през 2014 г. (4), 22% от жените са преживели физическо и сексуално насилие от настоящ или предишен партньор, 43% са преживели психологическо насилие от настоящ или бивш партньор и 18% са били проследявани и дебнати от сегашен или бивш партньор. Много от тези жени работят или са били възпрепятствани да работят.

Проучването на АОП установява, че сексуалният тормоз е най-разпространената форма на насилие срещу момичета и жени в ЕС. Физическият сексуален тормоз е най-често съобщаваната форма на сексуален тормоз, следван от вербален или невербален сексуален тормоз. Като цяло, 29 % от анкетираните жени в Европейския съюз са преживели „нежелани докосвания, прегръдки или целувки“; 24 % са били подложени на „сексуално внушаващи коментари или шеги, които са ги засегнали“; и 11 % са били подложени на невербален тормоз, включително кибер-тормоз, като „нежелани, обидни сексуално явни имейли или СМС съобщения или обидни, неподходящи предложения в социалните мрежи.“

Въпреки големия брой на случаите на сексуален тормоз, на практика на работното място повечето жертви /преживели не съобщават за проблема, а наблюдателите и свидетелите рядко се появяват. В някои страни и на някои работни места няма официални процедури за подаване на жалби или процедурите са неадекватни. В проучването на АОП повечето жени, които съобщават за сексуален тормоз, не споделят за инцидента, а само 4 % се обръщат към полицията и още 4% разговарят с работодател или мениджър за него(5).

Доказателствата показват, че жертвите/преживелите сексуален тормоз често са недоволни от резултатите от подадени оплаквания, някои преживяват актове на отмъщение, губят работата си или са обвинени за възникналия проблем (6). Някои жени са възпрепятствани да говорят за преживяното, тъй като решаването на проблема включва подписване на поверителни споразумения за неразгласяване.

Въпреки тези проблеми, жените се изказват по безпрецедентен начин чрез #MeToo и други феминистки и работнически движения по целия свят. Глобалната кампания сред работническите организации и НПО за прилагането на новата Конвенция на МОТ 190 за прекратяване на насилието и тормоза в целия свят е свидетелство за необходимостта от справяне с насилието, основано на пола, във всичките му проявления на работното място. Тези движения дават глас на жените. Жените изискват коренни промени на работното място, които се отнасят до неравнопоставените полови роли и до отношенията, които водят до сексуален тормоз.

Освен това е от съществено значение да се разбере по-добре как да се прилагат практическите стратегии и политики на работното място. Това ще осигури на страните (работодатели, мениджъри, синдикати, съответните държавни органи, отговорни за пазара на труда и равенството) необходимите компетенции, за да гарантират, че съществува подход, основан на пола, за предотвратяване и прекратяване на сексуалния тормоз. Това включва подход, при който насилниците носят отговорност за своите действия на работното място и с тях се провежда тази превантивна работа, за да спрат да оказват тормоз.

Както показва Таблица 1, ако сексуалният тормоз на работното място се преодолее ефективно, това оказва благоприятно влияние на всички – и на работещите и на работодателите. Нищо неправенето е с отрицателни последици за здравето и благосъстоянието на работещите, както и за тяхната мотивация, представяне и привързаност към работното място.

**Таблица 1: Въздействието на насилието и тормоза над жените на работното място и положителните резултати при справяне с този проблем (7)**

<b>Влияние на насилието и сексуалния тормоз върху работещите жени</b>	<b>Положителни резултати за работодателя, ако проблемът бъде решен ефективно</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Засегнати са психологическото, физическото и сексуалното здраве на работещите жени;</li> <li>• Компрометирани са мотивацията, представянето и привързаността към работното място;</li> <li>• По-висок е процентът на отсъствията от работа и по-голямо текучество;</li> <li>• На жертвите се нанасят тежки вреди и се излагат на опасност, каквато възниква и за колеги, които могат да се намесят, за да спрат насилието и тормоза;</li> <li>• Отрицателно въздействие върху отношенията на работното място, работата в екип и репутацията на компанията;</li> <li>• Въздействие върху качеството на предоставяните услуги;</li> <li>• Способността на жертвите да изпълняват ефективно трудовите си задължения или да разкриват своя потенциал;</li> <li>• Възможности за кариерно развитие, особено ако жертвата напусне работното място без взаимно съгласие;</li> <li>• Влияния извън работното място, включително влошено социално поведение и усвояване на вредни механизми за справяне с проблема (например, злоупотреба с алкохол/ наркотични вещества)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ще намалее дните, загубени поради отпуск по болест.</li> <li>• Добра работна среда, благоприятна за здравето, безопасността и благосъстоянието на работниците;</li> <li>• Компаниите подобряват репутацията си, което им позволява да привличат и задържат работници;</li> <li>• При липса на насилие и тормоз се подобрява производителността на бивши жертви и извършители, както и на свидетели на тормоза;</li> <li>• Удовлетвореността на работещите се подобрява, ако те са в състояние да говорят с някой, на когото имат доверие, и да намерят надеждни решения на техните проблеми;</li> <li>• Положително е въздействието върху по-широката общност и семейните отношения, ако насилието и тормозът на работното място бъдат идентифицирани и спрени;</li> </ul>



## Светът на труда и работната среда, където се извършва сексуален тормоз

Светът на труда включва не само физическото работно място, но и обществени и частни пространства, където се работи, например, когато работникът почива или се храни или използва санитарен възел; в случаите, когато работодател е осигурил настаняване; пътуването до и от работа; командировки, участие в обучения, събития или социални дейности; комуникации, свързани с работата чрез електронна поща и работа в облак. Светът на труда извежда на преден план безопасността на жените в обществените пространства, в транспорта, при нощния труд и когато домаът е работното място.

### Фигура 1: Сексуален тормоз при различни трудови условия



Светът на труда се променя бързо и се появяват нови форми на работа, например в икономиката на забавленията, където индивидуалната заетост и несигурните форми на работа са по-често срещани. Таблицата също показва, че сексуалният тормоз може да бъде извършен от настоящи и бивши интимни партньори, както и от трети страни на работното място (клиенти, купувачи).

Сексуалният тормоз е форма на дискриминация, основана на пола. Тя може да включва поведение, което се основава на принципа на сделка (когато се предоставя услуга или се дава някакво полза или преимущество и/или когато сексуалният тормоз е условие за назначение или изпълнение на работата) и/или враждебна работна среда (действия или поведение, които създават неудобна работна среда).

„Сексуалният тормоз включва такова нежелано сексуално обусловено поведение като физически контакт и домогвания, сексуално оцветени забележки, показване на порнография и сексуални искания, независимо дали чрез думи или действия. Подобно поведение може да бъде унижаващо и може да представлява проблем за здравето и

безопасността; то е и дискриминационно, когато жената има разумни основания да смята, че нейният отказ ще я постави в неизгодно положение по отношение на нейната заетост, включително при наемане или повишение, или когато създава враждебна работна среда. “

Източник: Комитет на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените (CEDAW), Обща препоръка №19, Насилието над жени, параграф 18, XI сесия, 199.

### **Насилие и тормоз от трети страни**

Сексуалният тормоз често се извършва от трети страни като клиенти, купувачи, ученици или други трети страни в сектора на здравеопазването, търговията на дребно, хотелиерството, образованието и транспорта.

Съществени рискове от насилие от трети страни съществуват при транспортните работници, като шофьорите на автобуси, кондукторите, стюардите. Среща се в предимно женски професии, като продавачки в магазини, работещи в барове и ресторанти, учители, медицински сестри и социални работници.

Сексуалният тормоз на трети страни е поведение, свързано с работа, което може да се случи на работното място, в публичното пространство или в частна среда (8). Той може да включва физически, психологически, вербални и/или сексуални форми на насилие, както и еднократни инциденти или по-систематични модели на поведение от страна на индивид или група, вариращи от случаи на неуважение до по-сериозни заплахи, сексуално насилие, физическо посегателство и кибертормоз.

### **Сексуален тормоз в транспортния сектор**

Проучване сред жени, работещи в транспорт за насилието и тормоза в 24 европейски страни установи, че една четвърт от тях считат, че насилието над жени е често срещано явление в транспортния сектор (9). Малко над една четвърт от жените смятат, че тормозът е „част от работата“ в транспорта. Проучването дава шокиращи сведения за словесните заплахи, сексуален тормоз и сексуално и физическо насилие срещу жени, често с опустошителни последици върху личния им живот, тяхното здраве и психическо благополучие и способността им да продължат да работят. Много жени подчертават, че работата в отрасъл, доминиран от мъже, е значим фактор, който увеличава риска от сексуален тормоз (10).

Изследваните жени посочват, че насилието и тормозът от страна на пътници се увеличават през последните години и се появяват нови рискове от насилие в сектора в резултат на промени в организацията на работа, недостиг на персонал и несигурност на работното място. Всичко това прави жените по-уязвими от атаки и сексуален тормоз. Освен това, работата в отрасъл, доминиран от мъже, също излага жените на насилие,

особено под формата на контрол над жените. По-малко от една от всеки шест изследвани жени е съобщила на синдиката за неотдавнашен инцидент с насилие, което е много по-ниско, отколкото са споделили с колеги, работодател или полиция.

Ето извадки от споделеното в проучването:

„Вербални атаки... сексуални посегателства и други подобни. Докосване отзад и по гърдите, заплахи от страна на началниците, ако се оплача [ми се казва]: „една жена трябва да може да се справи, когато работи в мъжка професия.“ Железничарка, Германия (ETF Survey, 2017)

„Аз бях стажантка и винаги някой от мъжете в курса винаги ме тормозеше словесно. По време на коледното празненство, заедно с едно друго момиче бяхме заобиколени от мъжете, които извадиха penisите си.“ Железничарка, Обединено кралство (ETF Survey, 2017)

„Чувствам се по-зле. Спя по-зле. Уплашена съм. Не съм си възвърнала енергията, която имах преди сексуалния тормоз ... а постоянният тормоз от пътниците ни разрушава. Липсата на подкрепа от работодателите прави понякога този тормоз много тежък.“ Жена-шофьор на автобус, Швеция (ETF Survey, 2017)

„Словесни атаки и сексуални обиди като „да го духаш, кучка“ и т.н., плюят в лицето и ме блъскат... Не мога вече да прилагам разпоредби за пътниците и често игнорирам някакви проблеми, за да предотвратя конфронтация.“ Железничарка, Италия (ETF Проучване, 2017)

### **Домашното насилие и неговото въздействие на работното място**

Домашното насилие на работното място, например чрез физическо насилие, сексуален тормоз и дебнене от страна на интимни партньори или бивши партньори, представлява сериозен проблем. Действия на домашно насилие, включително дебнене, могат да бъдат извършени и от хора на същото работно място, които са (или преди това са били) в интимна връзка с жертвата. Това е важен въпрос за политиките на работното място и колективните споразумения относно насилието и тормоза на работното място и неразделна част от мерките за безопасност и здраве при работа. Домашното насилие може да засегне безопасността на жените на работното място, производителността, отсъствията от работа и способността им да продължат да работят.

### **Проектът CEASE - компании за преустановяване на насилието, основано на пола**

Проектът CEASE (включва организации и компании от Франция, Белгия, Гърция и Италия) и е добра практика за справяне с въздействието на домашното насилие на работното място. Проектът е финансиран от Програмата на ЕС за равенство на правата и гражданите (2014-2020).

Например, в Гърция партньор по проекта е CSR Hellas, която насърчава корпоративната социална отговорност и отговорното предприемачество сред своите 130 членове от всички икономически сектори. Проектът осигурява редица ресурси, като помагала за справяне с сексуалния тормоз и домашното насилие на работното място, уеб семинари за обучение на партньорите, курсове за обучение и материали за повишаване на чувствителността по проблема. В допълнение, специално внимание се обръща на справянето с въздействието на домашното насилие на работното място чрез корпоративна мрежа „OneInThreeWomen“, а компании от Франция, Белгия и Гърция подписват Харта за ангажираност, с която се ангажират да предприемат действия за прекратяване на насилието, основано на пола. .

Неотдавнашно проучване сред шест европейски компании осъществено от „One InThreeWomen“ (11) установи, че домашното насилие оказва значително влияние на работното място, и не на последно място, че преживелите го жени страдат от последствията му - включително осъществяване на принудителен контрол над тях и финансов натиск - които застрашават продължаването на трудовата им дейност. Над половината (55%) от онези, които някога са преживели домашно насилие, посочват, че домашното насилие е повлияло на работата им поне по един от трите начина - закъснение, отсъствия или липса на ангажираност в работата. В допълнение, 16% от онези, които някога са преживели домашно насилие, са го преживели на (или в близост) до работното си място. Като цяло 30% от анкетираните, които някога са преживели домашно насилие, се опасават, че домашното насилие се е отразило толкова много на работата им, че те може да я загубят. Много малка част от изследваните жени посочват, че са разговаряли с някого за преживяното домашно насилие.

### **Преодоляване на влиянието на домашното насилие върху работата в Дания**

Националният план за действие на датското правителство срещу насилието в семейството и в интимните отношения до голяма степен се отнася до оказването на помощ на жертвите, членовете на семейството и извършителите. Предложеният нов закон през 2020 г. дава на жените в местата за временно настаняване право на психологическа помощ.

FIU-Ligestilling (мрежа от синдикати, които работят заедно върху равенството) и FH (конфедерацията на синдикатите) си сътрудничат с конфедерацията на местата за временно настаняване за жени (LOKK), за да подготвят указания и други материали за борба с домашното насилие за работещите като завеждащите човешки отношения и за синдикалните цехови отговорници. Той се основава на няколко години работа върху проблема за домашно насилие на работното място(12), извършена от FIU-Ligestilling,

включително обучение на управители на магазини, разработване на политики на работното място за справяне с домашно насилие и предлагане на годишни награди за политики за най-добри практики на работното място.

Политиките и съответните норми за работното място могат да защитят работещите жени от сексуален тормоз, заплахи или дебнене на работното място от партньор или бивш партньор. Все по-голям брой компании въвеждат мерки за смекчаване на последиците от домашното насилие на работното място в колективните договори, както и политики на работното място за справяне с насилието и тормоза. Това означава, че домашното насилие е проблем на безопасността на работното място и че мерките за безопасност и подкрепа могат да допринесат за създаването на безопасна и изискваща уважение работна среда. Ключов проблем е задържането на работещите, засегнати от домашно насилие на работните си места, и нарушаването на мълчанието относно насилието на работното място.

## **1.2 Правна и политическа рамка относно сексуалния тормоз на работното място**

Международното и европейското право и политика осигуряват нормативната рамка за справяне със сексуалния тормоз на работното място. Тези разпоредби са обобщени в този раздел.

### **Международни договори**

- Конвенцията на Организацията на обединените нации от 1979 г. за премахване на всички форми на дискриминация срещу жени, където се заявява, че държавите се занимават със „социалните и културните модели на поведение на мъжете и жените с оглед на премахване на предразсъдъците, на обичайните и всички останали практики, които се основават на идеята за малоценност или превъзходство на единия от двата пола или на стереотипните роли за мъже и жени.“ (член 5).
- Декларацията на ООН за премахване на насилието над жени от 1993 г., основана на Конвенцията на ООН против дискриминацията срещу жените, признава, че насилието, основано на пола, е едновременно проява на неравенство между половете и начин, по който се поддържат дискриминацията, неравенството и несправедливостта между половете. Насилието над жени се определя като: „всеки акт на насилие, основан на пола, който води или може да доведе до физическо, сексуално или психическо увреждане или страдание на жените“.
- Четвъртата световна конференция от 1995 г. на жените и нейната Пекинска декларация и платформа за действие даде приоритет на премахването на всички

форми на насилие над жени, призовавайки държави, международни организации и НПО за предотвратяване и борба с насилието над жени.

- Цел за устойчиво развитие (ЦУР) N 5 „Постигане на равнопоставеност между половете и овластяване на всички жени и момичета“, има за цел да премахне всички форми на насилие срещу всички жени и момичета в публичната и частната сфера, включително трафик и сексуална и други видове експлоатация (Цел 5.2).

### **Конвенция № 190 на МОТ за премахване на насилието и тормоза на работното място**

Конвенция № 190 на Международната организация на труда (МОТ) и съпътстващата я препоръка №206 определят прогресивни, приобщаващи и исторически трудови стандарти, които признават, че всички работници имат право на труд, свободен от насилие и тормоз, включително насилие, основано на пол. Включва и всички видове трудова дейност чрез стандарти, установени в по-широкия контекст на равенството между половете, недискриминацията и основното право на труд, включително значението на свободата на сдружаване и колективното договаряне, за премахване на насилието и тормоза.

В преамбюла на Конвенцията се признава „... правото на всеки човек на труд, свободен от насилие и тормоз, включително насилие и тормоз, основани на пола“. Насилието, основано на пола, е централна част от Конвенцията, като се признава, че жените са несъразмерно засегнати от насилие и тормоз на работното място и , че това е повлияно от социалните норми и отношенията на неравнопоставеност между половете, както и множеството и припокриващи се форми на дискриминация.

„Като признаваме, че насилието и тормозът, основани на пола, засягат непропорционално жените и момичетата и признаваме, че приобщаващият, интегриран и основан на пола подход, който се справя с основните причини и рискови фактори, включително половите стереотипи, с множеството припокриващи се форми на дискриминация и с неравнопоставените, основани на пола властови отношения, е от съществено значение за прекратяване на насилието и тормоза на работното място“.

Конвенция № 190 съдържа цялостно определение на насилието и тормоза, със силен акцент върху премахването на всички форми на физическо, психологическо и сексуално насилие и тормоз, включително насилие, основано на пола, в сферата на труда.

Сексуалният тормоз е една от най-често срещаните форми на насилие, основано на пол. В своя обхват той включва необходимостта от справяне с насилието и тормоза от трети страни, като клиенти, купувачи, студенти, и др.. Това е важно за работниците в сектори като здравеопазване, хотелиерството, търговия на дребно, образование, транспорт и други услуги, насочени към клиентите.

Домашното насилие е друга форма на насилие и тормоз на работното място, обхваната от Конвенцията и Препоръката. Например, това може да бъде дебнене в домашни условия, тормоз на жертва, когато тя е на работа, или физическо насилие, засягащо жертвите и потенциално колегите ѝ на работното място. Икономическото или финансовото насилие също може да се отрази върху финансовата независимост на жертвата и способността ѝ да продължи да работи. В резултат на това подкрепата за жертвите на домашно насилие на работното място може да гарантира, че те могат да продължат да работят в условия на безопасност.

Конвенция № 190 определя задълженията на правителствата, от които се изисква да задължат работодателите - и чрез социалния диалог - да предотвратяват насилието и тормоза, да защитават работещите, особено жените и работещите в представляващи опасност работни ситуации, и да предоставят средства за защита на засегнатите от насилие и тормоз работещи.

### **Конвенция № 111 на МОТ относно дискриминацията(13)**

МОТ също признава, че сексуалният тормоз е форма на сексуална дискриминация. Според експертния комитет на МОТ по прилагането на конвенции и препоръки (СЕАСР) (14)сексуалният тормоз се определя като форма на дискриминация по пол, съгласно Конвенцията за дискриминация от 1958 г. (№ 111). Определенията за сексуален тормоз са дефинирани да включват както възмездяване (quid pro quo), така и враждебната среда като елементи на сексуален тормоз. Сексуалният тормоз под формата на възмездяване включва: (1) всяко физическо, словесно и несловесно поведение със сексуален характер и друго поведение, основано на пола, засягащо достойнството на жените и мъжете, което е нежелано, необосновано и обидно за този, към когото е отправено; и (2) отхвърлянето или подчиняването на такова предложение или поведение се използва изрично или неявно за вземане на решение, което засяга работата на това лице. Това може да се случи, когато сексуалният тормоз е условие за уговаряне на среща или повишение, увеличаване на заплатата или продължаване на договор. **Враждебната работна среда** включва поведение, което води до унижителна, сплашваща или враждебна работна среда, като например разказване на шеги със сексуален характер, изолиране на жена на работното ѝ място, правене на коментари, които пречат на човек да работи.

В коментар от 2003 г. експертният комитет на МОТ „призовава правителствата да предприемат подходящи мерки за забрана на сексуалния тормоз в трудовата сфера“ и отбелязва, че сексуалният тормоз „подкопава равнопоставеността на работното място, като поставя под въпрос почтеността и достойнството и благополучието на работниците... [и ] ... вреди на предприятието чрез отслабване на основите, върху които се изграждат работни взаимоотношения, както и влошава производителността"(15).

### **Европейски съюз**

Сексуалният тормоз е включен в приложното поле на Директива 2006/54 / ЕО(16) относно равното отношение при заетостта и професиите; Директива 2004/113 / ЕО относно равното отношение при стоки и услуги; и Директива 2010/41 / ЕС относно равното отношение при самостоятелна заетост.

Директива 2006/54 / ЕО определя сексуалния тормоз като „всяка форма на нежелано вербално, невербално или физическо поведение от сексуален характер [...] целящо или водещо до нарушаване на достойнството на дадено лице, по-специално при създаването на сплашваща, враждебна, унижаваща или обидна среда. " Съгласно член 26 (предотвратяване на дискриминация): „Държавите-членки насърчават, в съответствие с националното законодателство, колективните трудови договори или практики, работодателите и лицата, отговорни за достъпа до професионално обучение, да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация, основана на пола, и особено на тормоз и сексуален тормоз на работното място, достъп до заетост, професионално обучение и повишаване“.

Директивата за правата на жертвите (Директива 2012/29 / ЕС) (17) относно общите минимални стандарти за правата, подкрепата и защитата на жертвите, съдържа някои важни мерки за жените, жертви на насилие. Директивата засилва правата на жертвите на престъпления, така че всяка жертва в ЕС притежава минимално ниво на права, защита, подкрепа, достъп до правосъдие, независимо от нейното гражданство и независимо къде в ЕС се извършва престъплението. Директивата е особено важна за осигуряване на защита срещу отмъщение и повторна виктимизация, например, когато една жена съобщи за престъпление или започне съдебно производство, което също може потенциално да се отрази на сигурността на работното ѝ място.

### **Европейско рамково споразумение за насилие и тормоз на работното място (18)**

Европейското рамково споразумение е подписано през 2007 г. от европейските социални партньори, включително Бизнес Европа, Европейският център на работодателите и предприятията, Европейската асоциация на занаятите, малките и средните предприятия и Европейската конфедерация на профсъюзите. То посочва, че „различните форми на тормоз и насилие... могат да бъдат физически, психически и / или сексуални“ и че насилието и тормозът „могат потенциално да засегнат всяко работно място и всеки работник, независимо от размера на фирмата, сферата на дейност или формата на трудовия договор или правоотношение. " То включва насилие и тормоз, възникващи „сред колеги, между началници и подчинени или от трети страни, като клиенти, купувачи, пациенти [или] ученици.“

Споразумението също така предоставя на работодателите, работниците и техните представители „рамка, ориентирана към действия за идентифициране, предотвратяване и



управление на проблемите с тормоза и насилието на работното място“. Прилагането на Рамковото споразумение е представено от европейските социални партньори в официален доклад през 2011 г., (19) показващ, че споразумението води до въвеждането на национални и секторни споразумения, както и на законодателство, за да се защитят работниците от насилие и тормоз, включително сексуален тормоз.

### **Насоки относно насилието и тормоза от страна на трети страни в секторите на услугите (20)**

През 2010 г. европейските партньори за социален диалог в секторите на услугите разработиха многосекторни насоки за справяне с насилието и тормоза на работното място от страна на трети страни. Насоките идентифицират ключови елементи от добрите практики, включително: „партньорски подход; ясни определения; превенция чрез оценка на риска; повишаване на осведомеността, обучение; ясно отчитане и последващи действия; подходяща оценка“ (21). Насоките насърчават „цялостен“ подход, обхващащ всички аспекти от повишаването на осведомеността за превенция и обучение до методите за съобщаване, подкрепата за жертви и оценката“ (22). Те са изготвени като отговор на нарастващото насилие от трети страни в здравеопазването, образованието, местната власт, търговията на дребно, търговията и частната сигурност.

Насоките запълват празнината в знанията и справянето с насилието от трети страни, което е „доста различно от насилието и тормоза (сред колегите) на работното място“ и „достатъчно значимо по отношение на въздействието му върху здравето и безопасността на работещите и икономическото му въздействие“.

Насоките се основават на най-добрите практики, идентифицирани чрез изследвания и казуси, и те изброяват формите, които насилието от страна на трети страни може да приеме, като се започне от „незачитане до по-сериозни заплахи и физически посегателства“ до „криминални престъпления“ или дори „кибер-престъпления“ / кибертормоз. Работодателите се насърчават да установят „ясна политическа рамка за предотвратяването и управлението на тези явления, като участието на социалните партньори е важно от самото начало. Политиките трябва да се основават на „холистичен подход, който да обхваща всички аспекти от повишаването на осведомеността относно превенцията и обучението до методите за докладване, подкрепата за жертвите, оценката и непрекъснатото подобрене.“

Оценката на Насоките показва някои положителни развития в прилагането им от социалните партньори, например чрез споразумения, политики на работното място, проекти за обучение, повишаване на осведомеността, семинари и кампании (23).

В допълнение синдикатите на европейско и национално равнище иницират кампании и водят преговори за справяне със сексуалния тормоз на работното място. Европейските федерации на отраслово равнище като Европейската федерация на транспортните работници (24) организират кампании за спиране на насилието и тормоза на работното място.

**„Безопасно у дома, безопасно на работното място: стратегии на профсъюзите за предотвратяване, управление и премахване на тормоз на работното място и насилие над жени“**

Проектът на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) „Безопасно у дома, безопасно на работното място“ (25) определя десет действия, които синдикатите и работодателите могат да предприемат за справяне със сексуалния тормоз на работното място:

- Дайте приоритет на социалния диалог между работодателите и синдикатите, като постигнете съвместно съгласуване на политики, процедури и повишаване на осведомеността сред мениджърите и работниците;
- Гарантирайте, че жените заемат челни позиции в процеса на водене на преговори, тъй като това е изключително важно, за да може проблемите с насилието над жени и сексуалния тормоз да заемат предно място в дневния ред на колективното договаряне, особено в секторите, доминирани от мъже;
- Изготвяйте насоки, моделирайте политики на работното място и обучавайте представители на работещите, за да договорят споразумения и политики за справяне с насилието и сексуалния тормоз на работното място и предотвратяването на домашното насилие на работното място;
- Гарантирайте, че инициативите за безопасност и здраве и благополучие на работното място са фокусирани върху причините и решенията на тормоза и насилието над жените, като се вземат предвид неравенствата между половете и дискриминацията.
- Дайте информация и подкрепа на работещите, преживели сексуален тормоз и домашно насилие;
- Работете в партньорство с НПО и специалисти по справяне с насилие над жени, например, за провеждане на кампании и профсъюзни проучвания за повишаване на осведомеността за степента и характера на насилието над жени на работното място;
- Насърчавайте мъжете-профсъюзни лидери, преговарящите и както и всички мъже за повишаване на осведомеността и застъпване на подход за нулева толерантност към насилието над жени на работното място;
- Подчертайте икономическите и социални основания за справяне с насилието на работното място, включително и бизнес аргументите, че справянето с насилието над жени може да помогне за подобряване на отношенията на работното място, за подобряване на благосъстоянието на работещите, за задържане на работещите, за

намаляване на отсъствието от работа, за повишаване на мотивацията и производителността;

- Лобирайте за включване на мерки за справяне със сексуалния тормоз и насилието на работното място и за домашното насилие на работното място в националните планове за действие срещу насилието над жени;
- Прилагайте мерки за справяне с насилието над жени в европейските секторни споразумения за социален диалог и при правенето на съвместни изявления.

### **Съвет на Европа - Истанбулска конвенция**

Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието над жени и домашното насилие (Истанбулската конвенция) от 2011 г. изисква от държавите-страни да „предприемат необходимите законодателни или други мерки за налагане на наказателни или други правни санкции за всички форми на нежелано словесно, несловесно или физическо поведение от сексуално естество с цел или последица накърняване на достойнството на дадено лице, по-специално когато то създава сплашващо, враждебно, принизяващо, унизително или оскърбително обкръжение, е обект на наказателна или друга законова санкция.

Експертната група за действие срещу насилието над жени и домашното насилие (наричана по-нататък „GREVIO“) следи за изпълнението на настоящата Конвенция.

Истанбулската конвенция) влиза в сила на 1 август 2014 г. Към днешна дата тя е подписана от всички 27 държави-членки на ЕС и ратифицирана от всички държави-членки на ЕС освен шест държави (България, Чехия, Унгария, Латвия, Литва и Словакия). Държавите-членки изменят законодателството си в съответствие с Конвенцията в области като превенция, услуги за подкрепа и преследване. Конвенцията установява рамка за националните закони и програми за предотвратяване и прекратяване на насилието над жени чрез интегриран подход, с общата цел за промяна на социално и културно основани нагласи и поведение. Тя също така въвежда набор от задължения за държавите, в съответствие с принципа на надлежна проверка, за да предприемат необходимите мерки за предотвратяване, разследване, наказание и обезщетение за актове на насилие над жени. Конвенцията се позовава на работното място, като свързано със сексуален тормоз, а програмите за предотвратяване на домашно насилие могат да се тълкуват като отнасящи се за работодателите и за работното място.

Член 12 от Конвенцията определя набор от мерки за предотвратяване на насилието над жени, които могат да включват мерки на работното място чрез: „... насърчаване на работодателите, включително тези в частния сектор, да насърчават участието на жените в работната сила и да приемат политики, признаващи това насилието е пречка за заетостта на жените.“ Член 20 постановява „страните да предприемат законодателни и други

мерки, за да могат жертвите да имат достъп до услуги, улесняващи тяхното възстановяване след насилието“, които включват обучение и помощ при намиране на работа.

Член 40 определя сексуалния тормоз при заетост, използвайки определението, дадено в Директивата на ЕС. Това включва „вербално, невербално или физическо поведение от сексуален характер, нежелано от жертвата“ (параграф 208), когато въпросното поведение създава сплашващо, враждебно, принижващо, унижително или оскърбително обкръжение. Това е обяснено по-нататък: „Обикновено горепосочените действия се извършват в контекста на злоупотреба с власт, обещание за награда или заплахата от отмяна.“ (ал. 209). Съгласно член 17, параграф 1, политики, насоки и стандарти за саморегулиране за предотвратяване на насилието над жени и следва да насърчават повече частни компании да създават протоколи или насоки, например как да се справят със случаите на сексуален тормоз на работното място.

### **1.3 Към цялостен социален подход за прекратяване на сексуалния тормоз**

Като основа за интегриран и всеобхватен подход за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място е важно всички участници на работното място да играят активна роля за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз.

Както е показано на фигура 3, има широк кръг от участници, които могат да играят своята роля в създаването на законови разпоредби и тяхното прилагане, в политиките и процедурите за развитие и подхода на нулева толерантност на работното място и в предоставянето на подкрепа в общността. Промяната на социалните норми изисква по-широко участие на формиращите общественото мнение, на медиите и образователните институции, които играят роля във формирането на стереотипите и продължаването на неосъзнаваните предубеждения на и около работното място.

**Фигура 3: Актьори, които играят роля за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място.**



## **II. ТРАНСФОРМАТИВЕН ПОДХОД ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕ НА СЕКСУАЛНИЯ ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

В тази част се разглежда подробно моделът на проекта ASTRAPI за трансформативен подход за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място. Създаването на еднаква за всички, приветлива, достойна и приобщаваща работна среда спомага за насърчаване на равенството между половете и недискриминацията, добрите отношения на работното място, екипната работа сред колегите и по-високите равнища на иновации и на удовлетвореност от работата.

**Фигура 4: ASTRAPI Модел на трансформативен подход за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място**



## **1. Справяне с равенството между половете, дискриминацията и социалните норми**

### **Промяна на социалните норми и властовите отношения на работното място**

Отправна точка на трансформативния подход е справянето с неравенствата между половете, дискриминацията и социалните норми. По този начин се признава, че сексуалният тормоз е нарушение на правата на човека

„Неравенството и дискриминацията са в основата на непрекъснатото насилие над жени и момичета, включително сексуален тормоз. За да постигнем трайна и съществена промяна, трябва да започнем с справяне с първопричините за неравенството между половете и припокриващите се форми на дискриминация. Трябва да оспорваме стереотипите, убежденията, поведението и нагласите, които оправдават сексуалния тормоз; трябва да

разработим цялостни политики и насоки, които основани на разбирането за социално определения пол и те трябва да бъдат бързо осъществени“ (26).

Източник: Phumzile Mlambo-Ngcuka, изпълнителен директор UN Women, Forward to UN Women (2019) Какво ще ни струва? Насърчаване на културната промяна за прекратяване на сексуалния тормоз.

Сексуалният тормоз на работното място се поддържа и подсилва от култура на неравнопоставени силови отношения, убеждения и поведение, които водят до неравенство между половете. Това е отразено в културните и социалните норми, които увековечават толерантността към сексизма и сексуалния тормоз, а мълчанието и вината на жертвите са норма.

В резултат на това е от съществено значение стратегиите на работното място за прекратяване на сексуалния тормоз да се насочат към вредните социални норми като целят промяна на нагласите и поведението, да се противопоставят на вградените стереотипи, да се насочат към токсичните и вредни форми на мъжественост и към неравенствата, основани на пола, и властовите неравенства. Социалните норми засягат и мъжете, при които натискът да бъде „мъжествен“ често се свързва с това да бъдат „твърди“ и „силни“, което може да доведе до натиск за проявяване на рисково или агресивно поведение. Промяната на културата дава възможност на мъжете да водят по-качествен живот и семейни отношения, а жените и мъжете да живеят и работят в условия на равенство.

Как може работното място да бъде изходна точка за промяна на социалните норми? Моделирането на почтен и достоен труд и култура на равнопоставеност и уважение към работното място е с потенциал да се прехвърли и към семейните отношения и отношенията в общност. Промяната на социалните норми изисква промени в нормите на социално определения пол, на ролите и отношенията във всички области на живота, свързани с работното място - в семейството, в общността, в общественото пространство, в политиката, както и на работното място. Сексуалното разделение на труда трябва да бъде преодоляно, например, чрез мерки за подобряване на социалната ценност, свързана с полагане на грижи, преодоляване на структурните неравенства на работното място, като професионална сегрегация и подценяване на работата на жените, прекратяване на дискриминацията и предоставяне на подобрен достъп на жените до висши и ръководни длъжности, както и в нетрадиционни за жените професии, така и в инженерните, технологическите, математическите и природо-научните професии.

### **Справяне с институционализирания сексизъм**

Систематичната и институционализирана дискриминация срещу жени и етнически малцинства продължава да съществува на работното място и това води до приемане като нещо нормално на сексуалния тормоз.

Институционализираният сексизъм отразява и увековечава неравнопоставеността между половете и толерантността към сексуалния тормоз. Обществените институции, включително работното място, често толерират различни възможности или предимства на единия. Правителствените органи, работодателите, доставчиците на обществени услуги в области като образование, здравеопазване, градоустройство и полиция трябва да играят роля за подпомагането на прехвърлянето на отговорността на дадено лице към тази институция или организация за прекратяване на сексуалния тормоз. Оспорването на институционалния сексизъм означава, че лицата, които вземат решения, поемат отговорността да предприемат действия и да променят норми, роли и отношения между половете, основани на неравнопоставеност. Това означава също така да се обърнем към фините и системни начини, по които сексизмът се проявява в културата, политиката, процесите и структурите на организацията. Разглеждането на проблема с институционализирания сексизъм в рамките на законите, политиките и достъпа до услуги означава да се признае, че той е вграден в културата на патриархата, в множество слоеве на неравенства и в културни и социални норми, които увековечават неравенството между половете и насилието над жените.

### **Множествена дискриминация**

Предотвратяването на сексуален тормоз на работното място е тясно свързано с прекратяване на дискриминацията и това означава, че трябва да отчита пресичането на различни плоскости на дискриминация, като пол, раса или увреждане. Например, черна или жена от малцинство може да изпита тормоз, защото е жена, но също така и заради расовата си идентичност. Жените мигранти, например, са по-уязвими откъм дискриминация и насилие поради миграционния си статус и икономическото си положение, както и са уязвими по отношение на насилниците от приемащата държава. Жените мигранти могат да изпитват сексуален тормоз като работници и / или медицински сестри в частни домакинства, като неформални работници в селското стопанство, хотелиерството или домашната работа, а също така могат да изпитат и икономическо насилие, осъществявано чрез от ниски заплати.

Според „Жени ООН“: „Тези жени и момичета, които са най-изостанали, често изпитват множество неравенства и припокриващи се форми на дискриминация, включително въз основа на техния пол, възраст, класа, способности, раса, етническа принадлежност, сексуална ориентация, полова идентичност и миграционен статус“ (27). Например, проучването на Агенцията за основните права на ЕС показва как младите жени са особено изложени на риск от сексуален тормоз. Повече от една от всеки три жени (38 %) на



възраст между 18 и 29 години преживява сексуален тормоз през 12-те месеца преди проучването, включително тормоз чрез интернет и социални медии (28).

В Европа Европейският институт за равенство между половете (EIGE) на ЕС прилага междусекторен анализ в добавка към своя Индекс за равенство между половете, включително анализ в областта на насилието над жени (29). Това спомага за изграждането на осведоменост за това как множествената дискриминация определя форми на насилие, които жените преживяват, и в други основни области на неравенството между половете, като света на труда.

### **ЛГБТИ + лица**

ЛГБТИ + лицата се сблъскват с високи нива на дискриминация и сексуален тормоз, свързани със сексуалната ориентация на човека, половата идентичност, изразяването на пола и половите характеристики. Показват, Сред тях са тревожни равнищата на дискриминация, насилие и тормоз на работното място от страна на колеги и неравно третиране от страна на работодателите в области като кариерно развитие и обучение. Транссексуалните лица (мъже и жени) изпитват най-високи нива на дискриминация, тормоз и насилие сред всички ЛГБТ групи. Дори в страни, където има добра правна защита, много ЛГБТ лица продължават да се сблъскват с насилие и тормоз в работата и в личния си живот. Доклад на ТУС (32) в Обединеното кралство установява, че седем от десет ЛГБТ служители са преживели поне една форма на сексуален тормоз на работното си място и почти всяка осма ЛГБТ жена съобщава, че е била подложена на сериозно сексуално насилие или изнасилване по време на работа. Малцина от тях са съобщавали за случаите на работодатели от страх, че ще бъдат освободени от работа. Положително е, че много големи компании въвеждат политики и програми за приобщаване и разнообразие, които насърчават включването на ЛГБТИ лицата на работното място, а все по-голям брой синдикати се занимават с дискриминацията и насилието на ЛГБТИ лицата по време на работа при преговори за политики на работното място и колективни трудови договори (33).

### **Жени в уязвима трудова ситуация**

Въпреки че всички жени са изложени на риск от насилие и тормоз по време на работа, жените в уязвима трудова ситуация (като жените, работещи несигурна, ниско платена, временна, сезонна и недекларирана работа) се сблъскват с някои от най-големите рискове от сексуален тормоз. Несигурността при заетостта затруднява жените да заявят правата си, да се оплакват и да получат обезщетение и да се възползват от предимствата на социалната защита. Жените в тези ситуации често имат ограничена сила за договаряне и/или представителство от страна на синдикатите. Някои работещи жени са изправени пред допълнителни рискове от сексуален тормоз, като например работници-мигранти, жени, полагащи грижа или домашни работнички. Работещите жени-мигранти с

недеклариран статут често са в изключително несигурни ситуации, поради което са изложени на значителен риск от сексуален тормоз, без защита от закона. Например в Кипър има непряко изключване на домашните работнички и жените мигранти от закона за равното отношение при заетостта и професионалното обучение (2005 (1) 2002), когато техният работодател е жена. Това означава, че тези жени нямат правна закрила и могат да се обръщат само чрез полицията съгласно наказателното право, където губят правото си за обръщане на доказателствената тежест. Много от тези жени са изправени пред експлоатация и по-големи рискове от всички форми на насилие и малтретиране по време на работа от други мъже в домакинството.

### **Жени на ръководни позиции и в нетрадиционни професии**

Жените на висши и ръководни позиции често са обект на сексуален тормоз. Това е силно послание - жените не са добре дошли на предимно мъжките лидерски позиции. Проучване на Агенцията на ЕС за основните права установява, че 75% от жените на ръководни и по-високи професионални позиции са подложени на сексуален тормоз в сравнение с 61% от жените в сферата на услугите (34). Жените в традиционно мъжки професии също са изправени пред по-високи нива на сексуален тормоз, както е установено в транспортния сектор в цяла Европа (35). Насърчаването на равенството между половете означава изпращането на силно послание, че жените са ценени на работното място във всички професии. В допълнение, и мъжете и жените-ръководители имат ключова роля за поемането на ангажимент за прекратяване на насилието над жени на работното място, като моделират подходящо поведение, оспорват господстващите социални норми и насърчават лидерство, което включва жените (36).

### **Гласът на жените трябва да бъде чул**

Много жени изложени на риск от сексуален тормоз на работното място не говорят за случващото се. Намирането на ефективни начини за консултиране на жени е от решаващо значение за намирането на решения, които работят в дългосрочен план. Ако сексуалният тормоз трябва да бъде решен сериозно, е наложително гласовете на жените да бъдат чути по смислен начин чрез участие в консултиране и изследвания и чрез представителство на жените във формалните структури, съществуващи за социален диалог между работодатели и синдикатите на работното място или на секторно равнище.

### **Мъжете като съюзници за прекратяването на сексуалния тормоз**

Ангажирането на мъжете като съюзници за прекратяването на неравенствата между двата пола и сексуалния тормоз на работното място е от съществено значение. Например, в транспортния сектор в Европа, прекратяването на високите равнища на сексуален тормоз над жени, е тясно свързано с инициативи за подобряване на заетостта на жените на нетрадиционни професии като шофьори, инженери и висши ръководители. В европейското проучване, проведено от Европейската транспортна федерация, жените

заявяват, че работата в отрасъл, доминиран от мъже, е важен фактор, увеличаващ риска от сексуален тормоз.

В бизнес сектора инициативите за ангажиране на мъжете като съюзници включват глобални кампании като „Жени за равенство между половете“ (37), мрежата от компании „Съюз срещу стереотипите“ (38) и приемането от фирмите на принципите на ООН за овластяване на жените.

Според публикацията „Равенството между половете е бизнес на всеки: Ангажирането на мъжете като съюзници за постигане на равенство между половете във веригата на ценностите“ (39), за да бъдат ангажирани мъже, са необходими трансформативни стратегии. Те съществуват на четири равнища: индивидуално, организационно, културно и обществено. На индивидуално равнище това включва създаване на пространства за безопасни и открити разговори на работното място, изграждане на увереност на мъжете да действат и да го правят лично, както и да се подчертават ползите от равенството между половете за мъжете в работата им и в личния живот. На организационно равнище това включва гарантиране, че равнопоставеността между половете е в центъра на бизнес стратегията на организацията, набиране на информация и поемане на обществен ангажимент за промяна. На равнище култура това включва моделиране на приобщаващо поведение, създаване на приобщаваща мрежа и ангажиране с всекидневни промени, за да се помогне на промяната на културата на организацията. И накрая, на обществено равнище, компаниите могат да предприемат действия за прекратяване на вредните стереотипи за половете, да ангажират бизнес партньори и да се застъпват за пред органите на властта и пред други компании, за да могат повече мъже да станат съюзници за равенството между половете.

### **Разбиране на властта, неподходящо и нежелано поведение по време на работа: въпросът за съгласието**

Трансформационните стратегии за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз на работното място налагат разбиране на взаимодействието между неравните властови отношения на работното място и въпроса за съгласието. Неравните властови отношения по отношение на пола могат да затруднят жената да се противопостави на сексуален тормоз или злоупотреба или да каже „не“, и по-специално да си даде сметка за „принудителния контекст, в който дава съгласие“ (40). В резултат на това подлагането на сексуален тормоз не трябва да се тълкува като индикация, че е нещо искано, или желано. Сексуалният тормоз е форма на сексуална дискриминация и освен ако съгласието не се разбира в контекста на неравенствата между половете, „като нещо“, което може да е

принуждаващо, като резултат от принудителен избор, изключени варианти, ограничени алтернативи, както и приспособяващо предпочитание, обусловено от неравенствата“ (41).

Следователно е важно да се признае, че концепцията за нежелано сексуално поведение на работното място се състои от два вида: 1) състояние на работната среда, породено от упорито или всеобхватно поведение или от единичен сериозен инцидент, или 2) предложение или изпълнение на размяна на ползи на работното място или непричиняване на вреда на работното място за сметка на даване на сексуално съгласие. Следователно, като се вземат предвид властовите отношения, може да не е възможно жената да не се съгласи, а по-скоро е важно да се разбере „принудителният контекст, в който е дадено съгласието“ и че подлагането на сексуален тормоз “ не е показател, че сексът е искан, желан или ненасилствен“ (42). Намерението на насилника е без значение, ако сексуалното поведение е нежелано.

Съгласието е ключов въпрос, когато става въпрос за разбиране на сексуален тормоз и сексуално насилие на работното място. Съгласието е доброволното споразумение за извършване на сексуална активност, което означава, че човек трябва активно и доброволно да даде съгласие за сексуална активност. Един от проблемите в последните съдебни дела е, че за съгласие се приема, когато жена не е казала „не“ и по-скоро нейното мълчание или отсъствието на отказ се смята за съгласие, дори ако нейната преценка е нарушена от страх, алкохол или наркотици.

Важно е мениджърите, надзорните органи и работниците да разбират съгласието и това съгласие не се дава при никакви обстоятелства, когато извършителят използва сила, тормоз, заплахата от сила, заплахата от неблагоприятни действия към личността, принуда или когато жертвата спи, е недееспособна или в безсъзнание. Съгласието никога не трябва да се предполага или подразбира. Например, нежеланото сексуално приближаване към жената, като например опипването ѝ или докосването до гърдите или задните ѝ части на работното място без нейно съгласие, се определя като престъпно деяние, в някои държави, наказуемо с лишаване от свобода или глоба.

### **Ролята на социалния диалог**

Социалният диалог между работодателските и работническите организации / синдикатите може да играе изключително важна роля в промяната на социалните норми и насърчаването на равенството между половете на работното място, особено за жените в най-маргинални и несигурни форми на заетост. Социалният диалог е официален или неформален диалог между работодатели и работници. Той може да се осъществи на неформално или официално равнище на работното място и се оказва ефективен начин за намиране на практически решения на проблеми, идентифицирани от работниците, които предизвикват тяхната загриженост.

Социалният диалог, включващ сътрудничество на работното място и колективното договаряне, е широко признат като важен инструмент и метод за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз на работното място (43). Принципът е здраво заложен в Конвенция 190 на МОТ за премахване на насилието и тормоза на работното място. Въпреки това социалните партньори (синдикати и работодатели) не успяват да се справят сериозно с проблема в много страни (44).

В **Дания** приблизително 80% от работниците в промишления сектор са обхванати от колективното договаряне. Колективното договаряне обхваща всички области на професионалния живот, включително основаното на пола насилие на работното място. На най-високо ниво Датската конфедерация на синдикатите и датската организация на работодателите определят правила чрез общи споразумения и споразумения за сътрудничество. Тези правила задават рамките за компаниите за изготвяне на политики и споразумения. Профсъюзите в Дания са много активни в инициирането на кампании и информиране. Това включва синдикална работна група за борба със сексуалния тормоз, създадена между датските профсъюзи, която да повиши осведомеността относно сексуалния тормоз на работното място, включително чрез успешна кампания за увеличаване на глобите за работодателите съгласно Закона за равно отношение.

В **Гърция** присъствието на синдикатите на работните места е значимо и е особено важно в секторите, в които преобладават жените. Синдикалното присъствие може да има силна превантивна роля. Например, Федерацията на работниците в банковия сектор създава Секретариат за равенство между половете, в който могат да се докладват случаи на сексуален тормоз. Има обаче много малко случаи на сексуален тормоз, докладвани на секретариата или чрез синдиката на специални конкретни банки. На равнището на колективното договаряне се обръща много малко внимание на сексуалния тормоз. През 2006 г. социалните партньори подписват Протокол за сътрудничество за насърчаване на възможностите за равенство на мъжете и жените по отношение на заетостта. Въпреки това няма налична информация за конкретни резултати, свързани със сексуалния тормоз.

Синдикатите в **България** са много активни в инициирането на кампании и споразумения за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място. Подходите за най-добри практики в колективните трудови договори могат да бъдат намерени в транспортния сектор, където колективният договор 2012-2014 г. съдържа специална глава на тема „Защита срещу насилието на работното място и равенството между половете“, която включва подход за нулева толерантност, превенция, процедури и подкрепа за служителите. Синдикатите в България обаче са изправени пред редица постоянни предизвикателства. Те варират от преодоляването на културни и социални норми, които позволяват култура на сексуален тормоз на работното място. Трябва да се намерят нови начини за справяне с проблема и работниците трябва да могат да говорят за насилие и тормоз. Освен това са необходими мерки за интегриране на сексуалния тормоз във всички колективни споразумения. И накрая, трябва да се преодолее уязвимостта на работниците,

които работят в сектори, в които има несигурна работа, лоши условия на труд и ниско заплащане, тъй като сексуалният тормоз е по-често срещан в тези сектори.

### **Кампания за безопасна работа и работни места без насилие за жени транспортни работници в България**

Българският транспортен синдикат, ФТРБ, активно води кампания за прекратяване на насилието над работещи жени в транспорта. Това започва с проучване на работещите жени „Някой, с когото да споделите“, което се основава на анонимни въпросници, оставени на определени места на работното място. Жените работници, отговарящи на анкетата, подчертават високите нива на риск от физическо и психологическо насилие, по-голямата част от които е насилие от трети страни. Проучването предоставя важни доказателства, основани на последващите кампании на синдиката, застъпничество и договаряне на колективни трудови договори относно насилието на работното място. След кампанията транспортните компании започват да въвеждат мерки за безопасност за жените шофьори на автобуси и трамваи. Договорени са четири знакови общински споразумения, водещи до подобрени мерки за безопасност, повишаване на осведомеността сред обществеността, работодатели и работници и подобрени мерки за безопасност и съоръжения за жените.

Програмата на ФТРБ за насилие над жени, „Споразумения в действия“, включва работа по проекти, програма за обучение за предотвратяване на насилието над жени и последваща работа по прилагането на четирите съществуващи общински споразумения за прекратяване на насилието над жени. СТСБ свързва неравенствата между половете и сегрегацията между половете в работната сила, включително участието им в кампанията на Международната транспортна федерация „Силните профсъюзи се нуждаят от жени“, с тяхната работа по превенция на насилието.

На формално равнище двустранният социален диалог включва преговори за колективни договори и политики на работното място. В допълнение към двустранния социален диалог, правителствата, работодателите и работниците понякога участват във формален тристранен диалог за насилието и тормоза на работното място. Мултинационални компании и глобални / национални синдикати също сключват Глобални рамкови споразумения, обхващащи няколко страни в световните вериги за доставки (Вижте пример по-долу). Все по-често социалният диалог се превръща в инструмент за постигане на равнопоставеност между половете на работното място и се използва като основа за споразумения и съгласуване на рамката за политиките на работното място или за

секторните политики и кодексите на практика за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място.

### **Пример: Глобално рамково споразумение за борба със сексуалния тормоз**

Датската мултинационална компания за хранителни продукти Арла Фуудз (ARLA) и Международният съюз на храните, селското стопанство, хотелиерството, ресторантьорството, кетъринга, тютюна и Съюза на работнически асоциации (IUF) подписаха споразумение за борба със сексуалния тормоз на 27 септември 2019 г. Споразумението ще бъде приложено във всички операции на Арла Фуудз (45).

Споразумението признава, че сексуалният тормоз е форма на сексуална дискриминация. Той определя сексуалния тормоз като неприемливо поведение от сексуален характер, което е обидно за човека, към който е насочено поведението. Той отбелязва, че сексуалният тормоз може да бъде извършен от колеги, надзорни органи и мениджъри, но също и от подизпълнители, доставчици или трети страни, предоставящи стоки или услуги на съоръженията на Арла Фуудз.

Споразумението изисква подход за нулева толерантност към сексуалния тормоз и задължава страните да разработят конкретни действия, основани на добри практики, за предотвратяване и прекратяване на сексуалния тормоз на работното място. Ще се провеждат дейности за обучение и повишаване на осведомеността. Ще бъдат изготвени процедури за действие при сексуален тормоз на работното място, в основата на които е подход, ориентиран към жертвата и ефективна система за докладване и разрешаване на инциденти с сексуален тормоз, включително разследвания, които са провеждани при спазването на поверителност и безпристрастност. Споразумението гласи, че извършителите ще бъдат подведени под отговорност и няма да има отмъщение или заплахи срещу хора, които съобщават за сексуален тормоз. Изпълнението на споразумението ще се следи редовно.

### **ii) Цялостни превантивни дейности по отношение на сексуалния тормоз на работното място**

Втората част на трансформативната рамка е стратегически и планиран подход за предотвратяване на сексуален тормоз на работното място. Този подход трябва да бъде подкрепен от принципа за равнопоставеността между половете и може да се осъществи

чрез здравни и програми за безопасност, основани върху пола, оценката на риска и на стратегии за превенция.

**Програмите за превенция на работното място** обикновено обхващат три основни области:

- Първична превенция, спиране на насилието и тормоза преди започването му чрез повишаване на осведомеността и промяна на културата на работното място;
- Вторична превенция, чрез обучение и повишаване на осведомеността;
- Третична превенция чрез ефективни политики за човешки ресурси и системи за подаване на жалби.

В този раздел се обсъжда първичната превенция с акцент върху равнопоставеността между половете. Вторичната и третичната превенции са обсъдени по-подробно в следващите части от помагалото.

### **Промяна на организационната култура**

В основата на всички превантивни дейности е необходимостта от промяна на културата на организацията. Тя изисква подход, основан на пола и отнасящ се към цялата организация:

- Поставяне на равнопоставеността на половете и недискриминацията в центъра на всички превантивни дейности, като акцентът е върху промяната на социалните норми и на половете стереотипи, които предпоставят осъществяването на контрол и правомощия на мъжете;
- Поемане на ангажимент на най-високо равнище за прекратяване на сексуалния тормоз, за нулева толерантност към сексуалния тормоз, което да бъде ясно предадено на всички в организацията;
- Прозрачност при разработването и прилагането на процедури за сексуален тормоз и системи за оплаквания, на които работниците имат доверие, процедури, основани на подход, ориентиран към жертвата;
- Готовност за прилагане на културни промени, включително непрекъснато учене от случаи на сексуален тормоз и събиране на информация за оплаквания;
- Гарантиране, че всеки ще участва в прекратяването на сексуалния тормоз и чрез насърчаване на активни подходи на очевидците на тормоз на работното място (46).

### **Провеждане на превенция чрез оценки на риска за безопасност и здравето на работното място**



Важен начин за прекратяване на сексуалния тормоз е да се признае, че той се превръща в основен риск за безопасността и здравето на работното място. Сексуалният тормоз може да доведе до физически и/или психологически здравословни проблеми, които се отразяват на работата и благополучието на работещите.

Конвенция 190 на МОТ изисква правителствата да задължат работодателите да предотвратяват насилието и тормоза чрез политики на работното място и мерки за безопасност и здраве на работещите да:

- а) приемат и прилагат, след консултация с работниците и техните представители, политика на работното място по отношение на насилието и тормоза;
- б) вземат предвид насилието и тормоза и свързаните с тях психосоциални рискове при управлението на безопасността и здравето на работното място;
- в) идентифицират опасностите и да оценят рисковете от насилие и тормоз заедно с работещите и техните представители и да предприемат мерки за предотвратяването и контрола им;
- г) предоставят на работещите и другите заинтересовани лица информация и обучение в достъпни формати, според случая, за идентифицираните опасности и рискове от насилие и тормоз и свързаните с тях мерки за предотвратяване и защита. (С190, член 9)

За предотвратяване на сексуален тормоз, програмите за безопасност и здраве на работното място, включително и оценката на риска, могат да осигурят важни точки за обсъждане на обсъждането на равнопоставеността между половете и промяната на социалните норми. Въпреки че сексуалният тормоз на работното място не е нов проблем, той все повече се определя във връзка с психосоциалните форми на насилие на работното място, които са свързани с неблагоприятни условия на труд, като стрес, трудов натиск, несигурност на работното място и промени в организацията на труда.

Неблагоприятните условия на труд засягат в различна степен жените в сектори, в които те са най-застрашени от сексуален тормоз. Например стресът на работното място заплашва физическата и психическата безопасност на работещите и излага работещите на други опасности. Междусекторният подход е подходящ, тъй като работниците, които са маргинализирани и са изправени пред множествена дискриминация, често несъразмерно изпитват сексуален тормоз .

Неблагоприятните условия на труд са посочени в Конвенция на МОТ 190 като професионални рискове, които трябва да се преодолеят чрез оценки на професионалния риск и програми за превенция (виж карето по-долу).

### **Психосоциални рискове при управлението на безопасността и здравето на работното място**

Конвенция 190 на МОТ подчертава психосоциалните рискове при управлението на безопасността на труда и здравето и на работното място.

Професионалните оценки на риска, посочени в Конвенция 190 и подробно описани в Препоръка 206, също следва да допринесат за промяна на нагласите, като вземат предвид фактори, които увеличават вероятността от насилие и тормоз (като пол, културни и социални норми).

По отношение на оценката на риска на работното място (посочена в член 9, буква в) от Конвенцията) се обръща специално внимание на рисковите фактори, които увеличават вероятността от насилие и тормоз, включително психосоциални рискове и опасности.

Препоръката гласи, че трябва да се вземат предвид рисковите фактори, които:

- а) произтичат от условията и условията на труд, организацията на работа и управлението на човешките ресурси, според случая;
- б) да включват трети страни като клиенти, купувачи, доставчици на услуги, потребители, пациенти и членове на обществеността;
- в) възникват от дискриминация, злоупотреба с властови отношения и с половите, културни и социални норми, които подкрепят насилието и тормоза.

В някои страни в Европа този подход е залегнал в законодателството. Пример за този подход е белгийският Закон за благополучие на работното място от 2014 г., при който сексуалният тормоз и насилие се разглеждат като психосоциални рискове на работното място. В резултат на това стресът, психологическият тормоз и сексуалният тормоз на работното място могат да бъдат резултат от това, че работещите са изложени на елементи от работната среда или поведение, върху които работодателят има някакъв контрол (например организация на труда, съдържание на труда, трудови условия или междуличностни отношения).

### **Мерки за предотвратяване на сексуален тормоз чрез безопасност на труда и здраве**

- Гарантирайте, че програмите за безопасност на труда и здраве са основани на пола и целят справянето с неравнопоставеността между половете;
- Оценките на професионалните рискове отчитат множеството рискове, пред които са изправени жените на работното място, включително жени, които работят в най-несигурни трудови условия, и жени, които изпитват различни форми на дискриминация.
- Създаване на съвместна комисия (работодатели - синдикати) за безопасност и здраве, която да прилага мерките за профилактика, съобразени с пола, на работното място.

- Проактивната роля на превенцията може да бъде изпълнена, ако предварително предвижда, идентифицира и въздейства върху рисковете. Тези рискове са работни ситуации и фактори на организация на работа, които правят жените опасни.
- Изгответе насоки за действие, основани на пола и проведете обучение, за да се даде възможност на представителите на безопасността на работното място да идентифицират рисковете, свързани с пола (47).

### **Извършване на оценка на риска на работното място**

Оценката на риска на работното място ще оцени риска или потенциалния риск от сексуален тормоз и ще изготви стратегия за превенция за смекчаване на действителните или потенциалните рискове в три основни области, които възникват:

- Трудови условия, организация на работа и управление на човешките ресурси;
- Трети страни като клиенти, доставчици на услуги, потребители, пациенти;
- Дискриминация, злоупотреба с властови отношения и пол, културни и социални норми, които подкрепят насилието и тормоза.

Оценките на риска трябва да вземат предвид пълния набор от рискове, които могат да доведат до сексуален тормоз на работното място. По-долу е представен списък за това, което може да бъде обхванато в оценка на риска:

- Преценете как организацията понастоящем се справя и реагира на жалби, разследвания и дали са взети поуки от предишни случаи;
- Определете и документируйте мястото и обстоятелствата, при които обикновено се извършва сексуален тормоз, като се консултирате с работещи жени, например, изолирани работни места, самостоятелна работа, безопасен паркинг, транспорт до дома от работното място;
- Разгледайте рисковете на работното място, които работодателят може да контролира до известна степен и може да окаже въздействие, например организацията на работа, съдържанието на работата, условията на труд и междуличностните отношения на работното място;
- Консултирайте се с работещите жени относно техните трудови проблеми, свързани с репродуктивното здраве и дали на тях се отдава значимото внимание: например свързани с плодовитост, менструация, менопауза, рак на гърдата или хистеректомия;
- Решаване на проблеми, свързани с работната среда на жените, например, ако има враждебна работна среда, при която доминират мъжете.

- Изследвайте в какво са уязвими жените, когато работят самостоятелно или изолирано;
- Преодоляване на бариерите и рисковете от насилие за жените, работещи в на места, където преобладават мъже, и да се направи трудовата среда по-привлекателна за работа на жените;
- Преодоляване на рисковете, които могат да бъдат свързани с достъпа на жените до санитарни помещения, с безопасността на офисите или на работната среда;
- Рискове в ситуации, при които има взаимодействие с външни лица, обслужване на клиенти или с контрагенти;
- Рискове, при които пътуването до и от работното място се извършва през през нощта, включително рискове при паркиране на автомобили или придвижването от и до спирки на транспортни средства.

### **Изготвяне на стратегия за превенция на работното място**

Стратегията за превенция на работното място е важен инструмент за прилагане и е част от трансформативния подход. Особено важно е, че съществува тясна връзка между случаите на сексуален тормоз и рискови фактори, свързани със социалните норми, неравностойните властови отношения и неравнопоставеността между половете;

Тези рискови фактори често са вградени в организационната култура (както се посочва по-горе) (48). Промените в организационната култура изискват краткосрочен и дългосрочен подход и могат да бъдат постигнати чрез създаване на разнообразна, приобщаваща и зачитаща достойнството работна среда, в която жените заемат ръководни длъжности. Това означава също в организацията да се осъществяват прозрачни и отговорни политики, както и да са приети правила как да се отговаря на оплакванията от сексуален тормоз.

Стратегията за превенция на работното място трябва да включва пълен набор от мерки за безопасност и здраве на работното място, включително и въпросите, които да бъдат включени в оценките на риска (идентифицирани по-горе). Целта е да се гарантира, че сексуалният тормоз е предотвратен на ранен етап. Например, мерките за превенция могат да включват ефективни форми на организация на работа и разпределяне на работни задачи и отговорности. Консултациите с жените работнички могат да помогнат при идентифицирането на проблеми и рискове, включително аспекти на организационната култура, които водят до сексуален тормоз.

Обучението и повишаването на осведомеността са също толкова важна част от превенцията за създаване на зачитаща достойнството трудова среда и за култура на учене за прекратяване на сексуалния тормоз (разгледано по-долу).

## **Шест стъпки за изготвяне и прилагане на стратегия за превенция**

**Стъпка 1:** Консултирайте се с работещите жени. Попитайте какво е подходящо да се включи в стратегията за превенция. Това ще я направи подходяща за работещите жени. Нека приоритет да бъдат действията за прилагане на положителна култура на работното място и работната среда, като питате работещите за техните възгледи и изслушате техния опит, идеи и предложения какво трябва да се промени.

**Стъпка 2:** Провеждане на поверително и анонимно годишно проучване на климата в организацията. Това ще помогне да се идентифицират ключови проблеми в работната среда, как се чувстват работещите по отношение на безопасността им на работното място, дали се чувстват уверени да подадат жалба и ако не, защо, дали смятат, че ще им се вярва и ако не защо, и дали към тях се отнасят по еднакъв начин и ако не, защо. Кажете им как ще бъде използвана събраната информация и как ще бъдат представени резултатите. Използвайте резултатите от проучването, за да разработите ефективни мерки за превенция.

**Стъпка 3:** Осигурете обучение за всички работещи, надзорни органи и ръководители. Обучението е как да се предотврати сексуалният тормоз, както и за разбирането и за начините за справяне с по-голямата неравнопоставеност между половете, как ефективно да получават и да се справят с оплакванията и за прилагането на подход, ориентиран към жертвата.

**Стъпка 4:** Изградете работна среда на доверие, достойнство и уважение сред работещите. Уверете се, че това е вградено във всички отношения на работното място, като например работа в екип и преговори между работници и ръководство. Предприемете активни стъпки за намаляване на потенциалните конфликти на работното място, незачитащото поведение, негативността и стреса на работното място, включително организацията на трудовия процес. Ако не се справите с тези проблеми, те могат да доведат до сексуален тормоз. Използвайте екипния подход за възстановяване на лоши взаимоотношения на работното място, например, чрез програми за възстановителна справедливост на работното място (49).

**Стъпка 5:** Прилагане на практически мерки. Прилагане на практически мерки в консултация с работещите жени за това как да се намалят рискът от сексуален тормоз, как да се увеличи сигурността, като се идентифицират области на работното място, където жените работят в изолация и където има по-голям риск от сексуален тормоз. Практическите мерки могат да включват „разходки за безопасност при сексуален тормоз“, предоставяне на ресурси ( аларми, идентификационни ключове, кодове за влизане, камери и персонал, както и осигуряване на обучение за самозащита). Например безопасната разходка по работното място може да даде възможност на жените да идентифицират части от сградата, работни процеси или аспекти на организацията на работа, които представляват риск за тяхната сигурност. Важно е да се избягва „обвиняването на жертвите“ или жените да поемат тежестите за извършване на промени в работната среда.

**Стъпка 6:** Въведете разпоредби, отнасящи се към домашното насилие на работното място. Гарантирайте, че работещите, които имат проблем от повишен риск от домашно насилие на работното място, и/или работещите, които имат ограничителни заповеди за защита срещу партньор или бивш партньор, получават подкрепа като чисто практически

се осигурява сигурността им, включително като се предоставя на съответните ръководители и служители по сигурността на снимка и информация за лицето с ограничителна заповед, както и им се осигурява безопасно място за паркиране или временно пренасочване на работни задачи. Това могат да бъдат важни мерки за превенция на жертви / преживели домашно насилие, както и информация за специализирани услуги и подкрепа (разгледана по-долу).

### **Мониторинг и изпълнение на мерките от органите за равнопоставеност и от омбудсмана (50)**

Законодателството относно равенството и недискриминацията често се използва за справяне с тормоза на работното място, особено със сексуалния тормоз. Органи, финансирани от държавата по въпросите на равнопоставеността между половете или антидискриминационните органи, както и органите на омбудсмана също играят ключова роля за идентифициране, повишаване на осведомеността и предлагане на решения за прекратяване на насилието и тормоза над жените на работното място. Понякога органите за равенство директно се занимават с случаи на дискриминация и насилие на работното място. Те предприемат и редица превантивни действия, включително: обучение на полицията и публичните органи; подготовка на кодекси на практика относно насилието на работното място; предприемане на повишаване на осведомеността; както и подкрепа за съдебни спорове относно сексуален тормоз на работното място (51).

### **Инспекция на труда, отговаряща на пола**

Инспекциите по труда играят важна роля за наблюдение и прилагане на трудовото законодателство и мерките за безопасност и здраве при работа (52). Те все по-често играят роля за насърчаване на равенството между половете и за предотвратяване, наблюдение и справяне със сексуалния тормоз на работното място (53). От съществено значение е, че инспекторите са обучени да идентифицират кръга от рискове от сексуален тормоз на работното място. МОТ направи редица предложения за труд, съответстващ на пола

Инспекционни системи, включително наличието на повече жени инспектори по труда, насърчаващи осведомеността за пола и въвеждането на индикатори за равенство между половете за инспекция и обучение, за да могат инспекторите да идентифицират и да се справят с насилието и дискриминацията (54). В Европа някои страни, като Кипър, Холандия и Испания, вече са предприели стъпки за включване на равнопоставеността между половете в системите за инспекция на труда.

Това е въпрос, съдържащ се в Конвенция на МОТ190 за премахване на насилието и тормоза на работното място, в която се посочва, че инспекциите по труда и други съответни органи, при необходимост, са упълномощени да се справят с насилието и тормоза на работното място. (С.190, член 10) Това включва също преминаване на

обучение, свързано с пола, относно насилието и тормоза, включително психосоциални опасности и рискове, насилие и тормоз, основани на пола, и дискриминация на определени групи работници. (R.206, параграф 20)

Освен това националните органи, отговорни за инспекцията на труда, безопасността и здравето на труда, равенството и недискриминацията, включително равенството между половете, следва да включват предотвратяване на сексуален тормоз в своя мандат.

### **Политики, процедури и практики на работното място**

Третото измерение на трансформативната рамка е разработването на ефективни политики и процедури на работното място, вградени в управлението на човешките ресурси и социалния диалог, с разработени процедури, на които работещите имат доверие (55). Слабото управление на човешките ресурси и липсата на политики и процедури могат да допринесат за увеличаване на риска от сексуален тормоз (56). Този раздел разглежда как ефективните политики и процедури за човешки ресурси могат да допринесат за успешен трансформационен подход.

Конвенция 190 на МОТ изисква правителствата да задължат работодателите да изготвят политика за справяне със сексуалния тормоз на работното място.

Съпътстващата препоръка 260 на МОТ предлага законите и разпоредбите да определят работниците и техните представители да участват в проектирането, прилагането и мониторинга на политиката и че политиката трябва да включва следното:

- а) заявяване, че насилието и тормозът няма да бъдат толерирани;
- б) създаване на програми за предотвратяване на насилие и тормоз, които да включват измерими цели;
- в) правата и отговорностите на работещите и работодателя;
- г) информация относно процедурите за подаване на жалби и разследване;
- б) предвиждане всички вътрешни и външни комуникации, свързани с инциденти с насилие и тормоз, ще бъдат надлежно разгледани и ще се предприемат действия при необходимост;
- в) определяне правото на неприкосновеност на личния живот и на поверителност, както е посочено в член 10, буква в) от Конвенцията, като същевременно се балансира правото на работещите да бъдат информирани за всички опасности; и се включат мерки за защита на жалбоподатели, жертви, свидетели и нарушители на сигнали срещу виктимизация или отмъщение. (R206, параграф 7)

Потенциалните рискове от сексуален тормоз на работното място трябва да бъдат идентифицирани чрез подход, отговарящ на пола, който отчита различните и

взаимосвързани измерения на сексуалния тормоз на работното място. Те включват по-специално сексуален тормоз, извършен от мениджъри, надзорни органи и колеги; от трети страни (клиенти, пациенти и т.н.); и от интимни партньори, които извършват домашно насилие и злоупотреба с техните партньори и бивши партньори на работното място. Въпреки че всяко от тези измерения на сексуалния тормоз е свързано с различен контекст, всички те са част от по-широки неравенства и социални норми, които продължават неравенствата между половете, сексизма и сексуалния тормоз.

Политиките на работното място и/или отрасловите или колективни трудови договори за прекратяване на сексуален тормоз на работното място изпращат силно послание, че насилието и тормозът няма да бъдат толерирани. Колективните споразумения, които обхващат цял отрасъл, могат да играят важна роля при определянето на рамката за политики и процедури на всички работни места в даден отрасъл.

По-конкретно, политиките следва да бъдат категорични при описване на поведения, които са неприемливи на работното място, както и за засилване на значението на равенството между половете и промяната на социалните норми на работното място. Важно е да се гарантира, че политиките и процедурите са написани на език, разбран и използван от работещите. Трябва да се предприемат стъпки, за да се предостави политиката на уебсайта на компанията или в Интранет, в наръчниците за персонала и наръчниците за въвеждане на нови служители и да бъде показана на всички съответни табла за обяви и други източници на информация за компанията. Информацията за политиката също се предоставя в достъпни формати, като например видео, за работещи с ниска грамотност.

Отправната точка е, че политиката е насочена към работна среда, свободна от сексуален тормоз. Това включва ясно определение за сексуален тормоз, което е разбираемо за всички. Следва да бъде уточнен пълният набор от мерки, които ще бъдат приложени за осигуряване на работна среда, свободна от сексуален тормоз. Това трябва да включва изискване висшите ръководители да дават пример чрез моделиране на подходящо поведение. Например, те трябва редовно да консултират работещите за техните притеснения и да идентифицират части от работното място или работния ден, където жените се чувстват несигурни; да се премахват обидни, порнографски или открито сексуални материали от работното място; да се осигуряват добре осветени работни зони, оборудвани с камери / електронни системи за наблюдение; а екипите интервюиращи да са балансирани от гледна точка на пола.

**Кипър: Кодекс на поведение за предотвратяване и борба с тормоза и сексуалния тормоз в публичната служба**

Кодексът на поведение предоставя насоки за предотвратяване и справяне със сексуален тормоз в кипърската администрация. Той беше публикуван през 2018 г. от омбудсмана в



сътрудничество с Комитета за равенство между половете в областта на заетостта и професионалното обучение. Кодексът беше одобрен от Министерския съвет с решение, но не е задължителен.

Кодексът предвижда неформални и формални методи за разследване на жалби (неформалният процес е насочен към справяне с неприемливо поведение, преди то да се превърне в сексуален тормоз). Кодексът изисква всеки ръководител, всеки компетентен орган и въобще публичната администрация да разберат, че тормозът и сексуалният тормоз на работното място представляват дискриминация между половете, забранена от закона, и че те носят юридическата отговорност за осигуряване на безопасни, достойна, здравословни условия на труд. Ако работодателите не предприемат действия, те са законово отговорни за тормоза, заедно с извършителя. Препоръчва се във всяко министерство да се създадат комисии за равенство между половете и те да се обучават за прилагането на кодекса. Обучението се провежда от Кипърската академия за публична администрация в тясно сътрудничество с Комитета за равенство на половете и Службата на омбудсмана.

Кодексът включва кратко въведение, правно основание и полезни термини и понятия. Кодексът обяснява какво представлява сексуален тормоз и дава инструкции на служителите как да го предотвратят и какво да правят, ако това се случи. В него са изброени митове и стереотипи за тормоз. Кодексът също така изброява отговорностите на всеки орган, включително как да предотврати тормоза и как да окаже подкрепа на жертва на тормоз. Случаите трябва да се разглеждат дискретно. Той съдържа също задълженията и отговорностите на компетентните органи, задължението им да осигуряват достойна работна среда, мерките на компетентните органи за предотвратяване на тормоз и сексуален тормоз и мерките на компетентните органи за справяне с тормоза и сексуалния тормоз.

Проблеми при прилагането могат да възникнат, тъй като Кодексът е доброволен, той не ограничава сроковете за разследване на жалби или други процедури, не се занимава с извършители и се отнася само до дисциплинарния кодекс на публичния сектор.

Политиките трябва ясно да подчертават, че сексуалният тормоз е забранен на работното място. Често работниците не са наясно какво поведение е забранено и в този случай е важно да се дадат ясни определения и примери за физически, вербални, невербални и сексуални форми на насилие и тормоз над жени, включително сексуален тормоз и тормоз чрез цифрови и социални медии. Политиката трябва да забранява насилието и тормоза от трети страни. Това трябва да става чрез поставянето на табла в помещенията на фирмата, напр. в автобуси, в жп гари или в болница или чакални, в барове и ресторанти. Те трябва да заявяват, че всяка форма на сексуален тормоз не се толерира и се третира като престъпление със сериозни наказания.

Политиките трябва да бъдат подкрепени от лидери и висши мениджъри, така че всички работници да знаят, че компанията сериозно се опитва да прекрати сексуалния тормоз. Трябва изрично да се декларира, че организацията не търпи сексуален тормоз и че се ангажира в утвърждаването на култура на достойнство и уважение на работното място. Важно е, например, когато изпълнителният директор или висшите мениджъри официално стартират политиките на работното място. Ако е уместно, се прави изявление, че организацията има задължение да се грижи да защити работещите от насилие от трети страни. Компанията или организацията заявява, че ще положи всички усилия за намаляване на рисковете, пред които са изправени работещите, включително извършване на редовни оценки на риска, които отчитат различни професии, работни места, организация на работа и работни практики, които могат да изложат на риск работниците.

Друг елемент от превенцията на сексуалния тормоз е, че се въвеждат процедури за подбор и повишаване, като по този начин се избягват възмездяване като форма на сексуален тормоз, възникващо като условие за подбор или повишаване. Чрез въвеждане на процедури за подбор и повишаване може да се предотврати сексуален тормоз, възникнал по време на интервю за работа или повишение. Това гарантира, че интервютата се фокусират върху квалификацията и компетенциите за извършване на работата, а не върху личните въпроси. Екипите за интервю следва да са балансирани по пол, за да могат да помогнат да се гарантира спазването на процедурите.

### **Протоколи за сексуален тормоз в Испания**

Степента на подаване на сигнал за сексуален тормоз се повишава в Испания в резултат на спазването на законодателството, предназначено да подобри системите за превенция и оценка на психосоциалните рискове и обучение на представители на синдикатите и други заинтересовани страни.

В Испания протоколите за сексуален тормоз, прилагани в големи компании, са важен инструмент срещу сексуалния тормоз; те определят процедури, които да се следват от компаниите за предоставяне на подкрепа за жертвите. По-голямата част от работниците обаче са в малки и средни предприятия, които не са обхванати от законодателството.

Органическият закон 3/2007 изисква бизнесът да въвежда условия на работа, които предотвратяват сексуалният или основан на пола тормоз, както и го задължава да разработи и въведе процедури, които се отнасят за рапортите и оплакванията на жертвите на тормоз (чл.48). Протоколите за сексуален тормоз представляват политики, които определят процедури, които трябва да се следват от компаниите, включително и система за формални и неформални оплаквания, и оказване на подкрепа на жертвите.. Много от тези протоколи са съгласувани в споразуменията за колективното договаряне. Добър пример е Националното споразумение №3 за заетост и колективно договаряне на Водафон, подписано от социалните партньори на 8 юни 2015г. То се отнася за превенцията на основания на пола тормоз и установява протоколи за елиминиране на

сексуалния тормоз. Протоколът за сексуален тормоз и тормозът поради сексуални причини представляват част от плана за равнопоставеност на компанията. В протокола са залегнали допълнителни мерки, които компанията трябва да приложи, за да предотврати тормоза и/или дискриминацията, включително и фазата на събиране на данни и дисциплинарни мерки или уволнение на тормозещия.

### **Данни за сексуален тормоз на работното място, разделени по пол**

Като цяло има ограничени данни за разпространението и видовете случаи на сексуален тормоз на работното място. Данните за сексуалния тормоз, разделени по пол/полова идентичност, възраст и професия на жертвата и извършителя, са необходими и важни за проследяване и показване на тенденциите в случаите на сексуален тормоз. Съхраняването на данни за анонимно докладване и оплаквания също ще бъде важно, тъй като това ще помогне да се изгради разбиране на обстоятелствата, ситуациите и разпространението на сексуалния тормоз. Като цяло тези данни могат да помогнат за идентифициране на проблемните области на работното място, включително къде трябва да бъдат разпределени ресурси за инициативи за обучение, осведоменост и превенция.

При наличието на адекватни данни ще бъде възможно да се поучим от предишни случаи на сексуален тормоз и най-вече как те са били разрешавани, включително случаи на случаи на насилие и тормоз на трети страни и домашно насилие, както и насилие, извършено от интимен партньор, което се осъществява на работното място. Тези данни, включително и анализът на инциденти, може да помогнат при изготвянето и прилагането на мерки за превенция и организационни промени. Това е особено важно за случаите на сексуален тормоз на трети страни, когато извършителят може да не е известен и когато случаите не са били официално разследвани.

### **Обратна връзка от партньорите по проекта ASTRAPI относно ограниченията, отнасящи се до данните**

Ограниченията за данните съществуват във всички страни по проекта. Първо, има значително недокладване на сексуален тормоз на работното място и на институционално равнище. Второ, когато на работното място е имало неофициално уреждане, това може да не е регистрирано в системите за отчитане и докладване на организацията. Трето, някои случаи са предмет на „споразумения за неразгласяване“ и така проблемът остава скрит и няма информация за това как проблемът е решен. Освен това, анкетите често не задават подробни въпроси относно сексуалния тормоз и данните не винаги са разделени по пол, нито данните измерват събитието, жертвата и извършителя или дали има модел за решаване.

Както Уолби и Тоуърс посочват(57) има четири измерения, свързани с пола, които трябва да бъдат включени в данните за насилието над жени: по-специално пола на жертвата; полът на извършителя; връзката между извършител и жертва (интимен партньор или друг член на семейството; познанство или непознат) и дали има сексуален аспект (възможно пето измерение е дали има идентифицирана мотивация, основана на пола). Никая държава все още не е разработила подобна рамка.

### Ефективни процедури за подаване на жалби

Ефективните процедури за подаване на жалби са тези, които са стабилни и се ползват с доверието на работещите, като по този начин представляват важна част от трансформационния подход. Системата за подаване на жалби трябва да бъде съсредоточена върху жертвите, да се ползва с доверието на работещите и да функционира в благоприятна среда, където работещите се чувстват сигурни да съобщават за сексуален тормоз. Това се повтаря в Конвенция на МОТ 190, която гласи, че жертвите на насилие и тормоз, основано на пол, на работното място имат ефективен достъп до реагиращи на пола, безопасни и ефективни механизми за разрешаване на жалби и спорове, подкрепа, услуги и средства за защита. (член 10б)

Тези мерки са важни, защото в действителност много жени не съобщават за сексуален тормоз на работното място заради стигмата, защото нямат доверие, че жалбата ще бъде разгледана сериозно или ефективно или защото се страхуват от загуба на работа или други форми на отмъщение. Ето защо е **важно жалбите да се подават по различни начини**, включително чрез неформални и официални процедури за подаване на жалби писмено или лично до ръководител, или чрез анонимни жалби, направени в писмена форма, чрез интернет инструмент, чрез специална гореща линия или чрез синдикален представител. Въпреки че може да не е възможно да се проведе официално разследване, когато се правят анонимни жалби, важно е да се следят всички жалби, направени анонимно, и да се обозначават области, които предизвикват безпокойство. По този начин се научава за културата на работното място, върху която може да се въздейства или за области от работната среда, които пораждаат специфични рискове.

Важно е жалбоподателят да бъде попитан как би искал да се реши проблемът, тъй като някои жалбоподатели искат да следват неформална процедура, която води до разговор с обвиняемия относно тяхното поведение. Това може да доведе до извинение на обвиняемия, който и ще научи за последиците от злоупотребата им с власт.

Когато работодателят узнае за инцидент с насилие и тормоз, на работника се дава отговор, който определя какви опции са налични (обикновено в рамките на пет дни).

Посочено е, че пълно решение, включително разследване и дисциплинарни или други процедури (обикновено трябва да приключи в рамките на шест месеца).

В допълнение, синдикатите могат да играят важна роля за подпомагане на развитието на система за подаване на жалби, на която работниците ще имат доверие, а също така могат да помогнат за изграждането на доверие сред работниците при подаване на жалби, като предоставят на работниците подкрепа и информация при подаване на жалби. Синдикатите са в особено добра позиция да обучават представители на работното си място и служители, за да се вземат предвид причините, поради които работниците не съобщават за сексуален тормоз, какви са организационните или други бариери, пред които са изправени жените, и които организацията трябва да преодолее. В някои случаи е възможно да се подадат жалби чрез синдикатите.

Друг важен въпрос е гарантирането на поверителност и информирано съгласие. Това означава да се осигури подкрепа на жертвата/преживелия тормоз, като им помогне да решат какви действия да предприемат и кога. Жалбоподателите и обвиняемите също получават информация, че те могат да бъдат подкрепени от колега, приятел или представител на синдикатите по време на процеса на подаване на жалби. Системите за подаване на жалби ще бъдат ефективни, когато дават възможност на жертви/преживели и свидетели на тормоза и странични лица да подадат жалба поверително и безопасно.

Основен проблем при изграждането на доверие е работниците, които подават жалби, и предоставят информация, свързана с жалбите, и тези, които подкрепят жалбоподателите, да бъдат сигурни, че ще бъдат защитени от отмъщение. Задължително е това да е записано ясно в политиките и процедурите, за да се уверят работниците, че техните оплаквания ще бъдат взети сериозно и без отмъщение.

Добрите практики при разглеждане на жалби предполагат необходимостта от ранно разрешаване на жалбата, като се полагат усилия за бързо и в реалистични срокове разглеждане на жалбите. Трябва да се предприемат стъпки за неофициално разрешаване на инцидент, преди да започне официална процедура, която включва по-дълъг процес и вътрешно или външно разследване. Открит и прозрачен процес е жизнено важен, така че жалбоподателите да знаят какво се случва по време на и след процеса на подаване на жалби, включително какво се случва след подаване на жалба, кой ще бъде информиран за жалбата, включените срокове, дали се провежда разследване, какво е включени в разследването и резултатите от разследването.

### **Подаване на жалби: официални и неформални процедури**

Неофициалната процедура може да има предимството на бързо решение за жертвата/преживелия тормоз. Жертвата/преживелия тормоз може просто да пожелае обвиняемият да се извини, да осъзнае, че поведението му е неприемливо и да спре. Това не пречи на жалбоподателя да следва официална процедура. Важно е да се получи съгласието на двете страни, преди да се пристъпи към неформалната процедура. Установява се контакт с

лицето, обвинено в сексуален тормоз, и се посочва причините, поради които поведението му се разглежда като неприемливо и защо предизвиква безпокойство. Всички неформални консултации са поверителни, освен ако няма опасения, че безопасността или благополучието на персонала могат да бъдат засегнати. Неформалната процедура може да доведе до дискусия между двете страни и решение, което е приемливо за жалбоподателя. Ако въпросът е отнесен до медиатор от компанията, важно е да се вземе предвид фактът, че при медиацията/посредничеството може да има нарушаване на баланса, основан на пола. Ако се постигне решение, ще бъде важно редовно да се проверява дали нежеланото поведение е спряло.

Ако чрез неформалната процедура не бъде постигнато решение, може да се приложи официална процедура, включваща разследване. Жертвата може да иска да следва официалната процедура от самото начало. Първата стъпка е да стартира официалният механизъм за подаване на жалби чрез информиране на двете страни за процеса и очакваните срокове. Втората стъпка е да се отнесе жалбата до изпълнителния директор и старшия мениджър по човешки ресурси, а ако съществува и към комисията по жалбите. Третата стъпка е да се извърши вътрешен или външен изследовател (вижте допълнителна информация по-долу за извършване на разследвания).

Жертвите/преживелите тормоза също трябва да бъдат информирани за правата си съгласно закона и че могат да подават жалбата извън организацията, която може да бъде разследвана от държавния орган за равнопоставеност (например, от Омбудсмана) и/или от полицията. В сериозни случаи ръководителите на човешки ресурси или представители на синдикатите могат да съветват да се започне външно разследване от държавен орган за равнопоставеност, като в този случай се спазват същите процедури за извършване на разследвания, описани по-горе.

### **Обръщане на тежестта на доказване**

Създаването на ефективна и насочена към жертвите система за оплаквания, изисква тежестта на доказване да не пада върху жалбоподателя - това е от решаващо значение, ако хората трябва да бъдат подкрепяни при подаване на оплаквания за сексуален тормоз.

Обръщането на тежестта на доказване е една от разпоредбите, съдържащи се в преработената Директива 2006/54 / ЕО на ЕС (58), където в случаите на дискриминация по пол се прилагат общоевропейски правила. Това означава, че жертвата ще трябва само да представи факти за преживения сексуален тормоз и обвиняемият трябва да докаже, че действията му не представляват такъв сексуален тормоз.

### **Провеждане на разследвания**

Ако жалбата следва официална процедура, първата стъпка е да се информират страните за процедурата и как ще се проведе вътрешно или външно разследване. Има някои ключови стъпки, които трябва да бъдат следвани при извършване на разследвания, включително уменията, които следователите трябва да притежават.

1. Разследванията се извършват по начин, основан на пола, като се вземат предвид социалните норми, неравнопоставеността между половете на работното място и специфичните уязвими ситуации и рискове, пред които са изправени жените на работното място.
2. Не трябва да има ограничителна давност, определяща срокове за това, когато може да се подаде жалба и да се проведе разследване. Макар че е важно жалбите да бъдат разгледани и разрешени бързо, важно е да се признае, че случаите на сексуален тормоз могат да датират от много години.
3. Съществува ясна процедура за провеждане на независими вътрешни или външни разследвания. В идеалния случай разследванията трябва да се извършват от независими и квалифицирани експерти в тази област. Ако има вътрешно разследване, комитет следва да осигури надзор при проследяване и мониторинг на разследването и резултатите от него. Разследващите са обучени да разбират сексуалния тормоз, ролята на социалните норми за стигматизирането на жертвите и провеждането на разследвания по неутрален за пола начин.
4. Разследванията се извършват по задълбочен, обективен, прозрачен и ясен начин, като се документират всички предприети стъпки, кой е интервюиран и с основните констатации и препоръки, изложени в писмен доклад.
5. Задължително е констатациите и препоръките на разследването да се третират сериозно от висшите ръководители и да се спазват изцяло направените препоръки. Разследванията трябва да продължат да се водят, дори ако жертвата или извършителят са подали оставка, тъй като разследването може да покаже важни причини и процеси на работодателя.
6. Поверителността на разследването и личната неприкосновеност на страните, участващи в разследването, са от решаващо значение. Пълна поверителност или анонимност обаче може да не е възможна например при провеждане на интервюта с жалбоподателя, свидетели и лицето, за което се твърди, че е извършило сексуален тормоз. Където е възможно, докладването на разследвания трябва да защитава анонимността на свидетелите.

### **Създайте комисия или подкомисия за сексуален тормоз**

Допълнителен улесняващ механизъм е създаването на комитет на работното място, който да отговаря за изготвянето и прилагането на политиките, информацията, обучението, процесите по подаване на жалби и разследванията и предоставянето на подкрепа и насоки за работещите. Те могат също така да осигурят надзор върху дейностите по превенция и прилагането на превантивни стратегии.

Някои по-големи компании създават комисия за сексуален тормоз или подкомисии на други комисии, като Комитета за трудова безопасност и здраве. Важно е преди създаването на комитета да има консултации с работещите жени, синдикатите и местните женски организации и да има балансирано членство по пол.

### **Противопоставяне на сексуалния тормоз в университетите**

През последните години се обръща голямо внимание на приключването на сексуалния тормоз в университетите. В Гърция в някои университети са създадени комитети за равнопоставеност, основана на пола (Университетът Аристотел-Солун, Егейският университет). В Испания също така има положителни примери, но също така продължава да господства културата на мълчанието, както ще посочим по-долу.

В Испания господства „законът на мълчанието“, увековечаващ културата на насилие над жените в университетите. Изследванията показват, че 91% от жертвите/преживелите сексуално насилие не са съобщили за случилото се, а 92% от студентите не знаят, че в техните университети има услуга за оказване на помощ на жертвите/преживелите сексуално насилие. В Испания ситуацията със сексуалното насилие в университетите е влошена поради съществуващото неравно разпределение на властовите структури, враждебността към жертвите/преживелите, толерантността към насилието и тормоза и сексистките стереотипи (59).

Изследвания, проведени в Испания, (60) идентифицират три основни проблема за приключване на сексуалното насилие в университетите. Първият е признаването на проблема от институциите и преодоляване на съпротивата на университетите. На второ място е подкрепата за преживелите тормоза от гледната точка на очевидци – добра призната практика е подкрепата в мрежа от връстници „Мрежи на солидарност с жертвите на насилие в университетите“. На трето място е защитата на тези, които подкрепят жертвите на насилието, чрез признаване и действия срещу сексуален тормоз от втори род, който се използва от университетите за атака на тези, които подкрепят жертвите.

В Испания тези мерки са ключови за промяна на културата на организацията. Често се отрича, че проблемът съществува и системата наказва тези, които правят оплаквания и тези, които подкрепят оплакващите се. Изключващите, а не преобразуващите действия, преобладават в университетския сектор. Често тези действия целят избягването на репутационни щети и са поддържани от съществуващата неравнопоставеност между половете.

Проблемът също така се засяга от Държавния пакт за насилие срещу жени, който е правителствено действие на най-високо равнище и включва мерки за слагане край на сексуалния тормоз в университети, като поставя изискването университетски структури за равнопоставеност да организират кампании за превенция и за адресиране на сексуалния тормоз.



Някои от тези структури в университети започнаха кампании за даване гласност на протоколите за сексуален тормоз и за мерките, предприети в университетската общност (университетът в Жирона, автономният университет в Барселона)

Добрите практики от прилагането на мерките срещу сексуалния тормоз в испанските университети, включват:

Нулева толерантност към насилието, основано на пола в университетите.

Подкрепа и солидарност с жертвите.

Защита на жертвите от втори род.

Гарантиран професионализъм и научна твърдост при разследването и решаването на случаите.

Създаване на пространства на доверие, където преживелите и очевидците могат да свидетелстват за сексуален тормоз.

Информирание чрез специални канали( брошури, постери и др.) за наличните услуги в университета и разчупване на мълчанието по проблема, създаване на чувствителност.

### **Подкрепа и средства за защита на жертви/преживели**

Важна част от трансформационния подход е подходът, **ориентиран** към жертвата. Прилагането на подход, ориентиран към жертвата, ще гарантира, че жертвите /преживелите тормоз получават ефективни средства за защита и подкрепа, че са изслушани и че са отчетени техните грижи и потребности. Това е важна част от задължението на работодателя да се грижи за своите служители. Предоставянето на благоприятна среда за докладване/съобщаване на случаите на сексуален тормоз също означава, че няма възможност за това да се предприемат ответни действия срещу жертвите / преживелите и те няма да бъдат санкционирани за докладване. Разпоредбите за подкрепа се съдържат и в Конвенция на МОТ 190.

Няма един план за предоставяне на подкрепа на жертви / преживелите тормоз, тъй като подкрепата трябва да бъде съобразена с нуждите и исканията на всеки човек. Мерките за подкрепа могат да включват консултиране, платен отпуск или мерки за подпомагане на реинтеграцията на жената на работа, ако тя е взела отпуск, предоставяне на финансови компенсации, което може да бъде особено важно в случаите, когато кариерното развитие на жената е било засегнато, или е загубила работата си заради сексуалния тормоз, който е претърпяла.

Подкрепата може да бъде предоставена вътре в организацията, например от колега, представител на синдиката, практикуващ трудов лекар. Подкрепата може да бъде външна, ако работодателят има развито партньорство с НПО, синдикални и женски организации за предоставяне на консултации и подкрепа. В Белгия законодателството предвижда назначаването на работното място на „доверени лица“, които осигуряват поверителна подкрепа на жертви / преживели насилие, като често осигуряват важна превантивна роля.

В други страни защитниците на работното място са обучени да предоставят поверителна подкрепа, информация и съвети на работното място.

Колегите, органите за управление и мениджърите могат да предложат подкрепа на изпитващите сексуален тормоз без да се страхуват от отмъщение или допълнителен тормоз. Това означава да се гарантира, че няма прибягване до сексуален тормоз от втори ред, което е твърде често срещано. Сексуалният тормоз от втори ред е сексуален тормоз, който се извършва срещу лице, което оказва подкрепа на жертви / оцелели от сексуален тормоз. Този тормоз действа като мощен начин за мълчание на наблюдателите и свидетелите на работното място. Той трябва да бъде признат и посочен в политики и процедури, а програмите за превенция трябва да се справят с проблема.

За разлика от тях, организациите, които искат да променят културата, ще насърчават управителните органи и колегите да говорят за сексуален тормоз и да подкрепят жертвите / преживелите на работното място. Често колегите и надзорните органи мълчат, тъй като не знаят как да подхождат към въпроса с колега и може да се притесняват да направят нещо погрешно. Това може да се коригира чрез обучение.

За много жертви /преживели сексуалният тормоз е травматично и притеснително преживяване, което може да доведе до загуба на доверие, тревожност, проблеми със съня, депресия, гняв, изолация и оттегляне от колегите, приятелите и от членовете на семейството. Мнозина изпитват срам и вина и могат да обвиняват себе си, че са позволили това да се случи. Важно е да проявите съпричастност, когато подкрепяте и разговаряте с жертви /преживели. Ето защо е от съществено значение да имате слушане и други умения в общуването с човек, който е имал трудно преживяване на сексуален тормоз.

Важна отправна точка е да утвърдите опита на жертвата / преживелия и да го слушате и разговаряте с емпатия. Това означава усвояване на умения за слушане и съпричастност. Ключово за това е да помогнете на жертвата / преживелия да вземе собствени решения. Важно е да не осъждате или обвинявате човека за случилото се. Жертвата/преживелият може просто да се нуждае от някого, който да е до него и е важно на това, което казва, да се вярва и да се приема сериозно. За някои жертви/преживели може да им отнеме време да се чувстват способни да говорят за своите преживявания от сексуален тормоз.

### **Подход – „активен свидетел“**

Сравнително нов подход за предотвратяване на сексуален тормоз и подпомагане на жертви/преживели на работното място е подходът на активния свидетел. Свидетелите са обучени, подкрепяни и насърчавани да забележат признаците на сексуален тормоз и да се намесят, за да го спрат. Свидетелите и/или очевидците на сексуален тормоз могат да играят важна роля в намесата за предотвратяване сексуален тормоз и подкрепа на лицето, което е насочено към сексуален тормоз на работното място.

Програмите за интервенция на свидетелите, включително обучението за развиване на умения за свидетели, стават все по-често срещани в университетските кампуси и в подпомагането на студентите да се намесят преди, по време или след инцидент на сексуален тормоз. Изпробваните и тествани програми за намеса на свидетелите подчертават важността да се гарантира, че те ще бъдат обучени за това как да се намесят по безопасен и подходящ начин (61). Обещаващи инициативи могат да бъдат намерени в университетския/колежанския сектор, които програмите за свидетели могат да бъдат използвани като модел за подобни програми за обучение на свидетели на работното място(62).

### **Програми за намеса на свидетели**

В Испания има някои обещаващи инициативи в университетите, включващи програми за свидетели, които могат да бъдат осъществени на работните места. Пример за това е мрежата за подкрепа на връстници „Солидарна мрежа за жертвите на основано на пола насилие в университетите“ в Испания (63). Тази платформа цели подпомагането на жертвите на основаното на пола насилие в университетите и повишаването на чувствителността към проблема чрез организирането на публични събития и преки действия. Тази мрежа е включена в базата данни „добри практики“ на испанската обсерватория на насилие, основано на пола.

В Дания FIU-Ligestilling насърчава промените в културата на работното място, както и помага на колегите да се изказват срещу сексуалния тормоз - в основата е идеята, че всеки може да се чувства добре на работа и без да прибегва до сексистки шеги. Изготвена е брошура „Сексуален тормоз: Колегите имат отговорността да говорят“ (64), за да подготви колегите да говорят и да помогнат за създаването на среда без сексуален тормоз. Брошурата също така обсъжда дилемите, които често могат да възникнат, когато някой е свидетел на сексуален тормоз и сексистко поведение, и как може да се справи с тях. В нея се дават съвети как да се говори като колега.

Какво означава да бъдете **свидетел/подкрепящ** на практика? По-долу са някои съвети за практиката какво могат да правят колегите, ръководителите и други на работното място:

- Противопоставяйте се на сексизма на работното място, например, на неподходящи сексуални коментари или шеги, лично или онлайн;

- Окажете подкрепа на свидетели, за да могат да развият умения да се обръщат към извършителя и да му казват на какво са станали свидетели и че това не е наред;
- Прекъсването на ситуация на сексуален тормоз работното място може да бъде друг ефективен начин за намеса, например, когато словесен сексуален тормоз се прекъсва чрез намеса в разговор;
- Потърсете подкрепа от другите, която може да помогне да се спре ситуацията, при която има сексуален тормоз;
- Обсъдете действията, предприети с колегите на работното място и насърчавайте другите да бъдат активни свидетели;
- Оказвайте подкрепа на жертвата/преживелия, като ги уведомите, че това, което са преживели, не е по тяхна вина, че може да получат подкрепа и че е възможно да се оплачат;
- Документирайте всички предприети странични намеси, тъй като по-късно те могат да бъдат използвани като доказателства.

Обучението на свидетелите е важно за работещите и ръководителите, за да могат да изпълняват активната роля на свидетели/подкрепящи, и да им помогне да разберат кога е подходящо да се намесят и/или отклонят вниманието от потенциално опасна ситуация и кога да се отдръпнат. Някои програми за обучение включват обучение, което повишава осведомеността за социалните норми и несъзнателните пристрастия (65).

### **Намеси на свидетели: Жени ООН (66)**

Подкрепа - контакт с обекта на сексуален тормоз, включително и по-късно. Попитайте как се чувстват, искат ли подкрепа или някого, с когото да разговорят.

Делегиране - ангажирайте други хора в отговор на ситуацията. На работното място това може да е информиране на ръководител или друг колега; в университета може да се обърнат към други студенти или служители, които да се намесят или по друг начин да предложат подкрепа или санкция.

Разстояние - да бъдете в контакт с тормозеното лице по-късно, например, за да проверите как се, да споделите ресурси. По същия начин, ако прецените, че е безопасно, може да се обърнете по-късно към тормозещия, например, за да изразите загриженост за случилото се.

Документиране - записването на инцидент винаги е полезно при наблюдение на културата и поведението в организацията. Документирането на случилото се може също така да бъде в подкрепа на всеки доклад, който може да бъде изготвен за случая.

Участниците в сексуален тормоз може да нямат време или възможност да направят запис, така че всякаква форма на документация (включително снимки) може да бъде полезна. Осигурете разрешение на жертвата на тормоз за какъвто и да е визуален запис.

Разсейване - говорене или действие, за да привлече вниманието към нещо друго. Той

може да разтовари инцидента, например, чрез изпускане на хартии, разливане на питие, заставане между насилника и жертвата на тормоза.

Преки намеси – към насилника може да бъде отправено много кратко и ясно послание „Неприятно ми е от това, което правите“. Това може да бъде трудно, особено ако по-нискостоящ служител е свидетел на забранено поведение от страна на по-старши служител, или съществува риск от ескалиране на случая, така че подобно поведение не трябва да се предприема с лека ръка. Често то може да бъде възприето като противопоставяне или неподчинение.

### **Отговорност на насилника**

Следващата част от трансформационния подход е да се гарантира, че насилниците са отговорни за своите действия. Насилниците трябва да знаят, че компанията или организацията се отнася сериозно към проблема, че действията им са грешни и че съществуват дисциплинарни мерки. Политиките и процедурите на работното място трябва ясно да посочват, че сексуалният тормоз е форма на нарушение на работното място и че има разследващи и дисциплинарни процедури за справяне с тормоза. Необходимо е подобно ясно послание, че сексуалният тормоз не е приемлив и извършителите винаги ще носят отговорност за своите действия. Неформалните и формални дисциплинарни процедури трябва да бъдат ясно определени, включително видовете дисциплинарни действия или санкции (като устни или писмени предупреждения, уволнение, лекуване/ консултиране на насилник или осъществяване на текущ надзор над него).

От съществено значение е дисциплинарните действия да се извършват по начин, пропорционален на тежестта на нарушението. Важно е също така дисциплинарните действия да се прилагат последователно на работното място, например, като се гарантира, че висшите мениджъри или високопоставените служители се третират по същия начин като всички останали служители, за които се установи, че извършват сексуален тормоз. Възможно е да се нанесе вреда на репутацията на компания или организация, ако проблемът не бъде решен сериозно.

Програмите за лечение и консултиране на извършители също могат да играят роля, променяща отношението на насилниците към използване на насилието. Доказателствата в Европа показват някои положителни резултати на програми за промяна на поведението на насилниците и намаляване на тежестта и честотата на насилието. Някои страни влагат големи ресурси за идентифициране на най-добрите програми за лечение на насилници и приспособяване на програми към различни типове насилници (67). Програмите за насилници са най-ефективни, когато са част от координирани, междуправителствени намеси на обществено, институционално и индивидуално равнище, както се препоръчва от Истанбулската конвенция. Във всички случаи, и особено когато насилието и тормозът са

постоянни и сериозни, се препоръчва повишено внимание и е необходимо внимателно наблюдение на насилниците (68).

### **Повишаване на осведомеността, обучението, ориентирането на работното място и кампаниите**

Заключителната част на трансформационния модел е да се гарантира непрекъснато повишаване на осведомеността, обучения и кампании на работното място за прекратяване на сексуалния тормоз. Някои от тези инициативи може да се провеждат на национално равнище чрез информационни кампании, ръководени от НПО, организации на работодателите и работниците, държавните агенции, органите за равнопоставеност и инспекциите по труда. Обучението и повишаването на осведомеността трябва да се подкрепят на най-високо равнище, например, висш ръководител, който открива и присъства на обучението, изпраща силно послание, че обучението за насилие и тормоз е важно.

От една страна, тези инициативи трябва да се съсредоточат върху по-големите неравенства между половете и социалните норми. Това ще даде възможност на участниците да разберат по-добре неразривната връзка между неравнопоставеността между половете и сексуалния тормоз, както и да увеличат своите способности да оспорват стереотипи и да се отнасят към нагласи като „обвиняване на жертви“. От друга страна, те трябва да дадат на участниците на работното място умения за ефективно прилагане на политиките и процедурите на работното място, подходите, насочени към жертвите, идентифицирането на рисковете от гледна точка на безопасността и здравето и прилагането на съответните мерки за корекция. Важен резултат е участниците на работното място да научат начини за предотвратяване и да действат при сексуален тормоз, като разбират какво е постижимо и има отношение към техните роли и отговорности.

Изключително важно е прекратяването на сексуалния тормоз на работното място да е част от многостранен подход. Този инструментариум показва, че прекратяването на сексуалния тормоз е сложно и трябва да бъде вградено в трансформативен подход, със силен акцент върху превенцията. Правителствата, работодателите, синдикатите, неправителствените организации, формиращите общественото мнение в медиите и други обществени институции, образователните и спортните органи играят роля в прекратяването на културата на сексуален тормоз.

Датският орган за работна среда наскоро осъществи сътрудничество със синдикати и работодателски организации за започване на нова кампания срещу сексуален тормоз. "Hvor går grænsen?" (Къде да очертаем границата?). В допълнение към филм, описващ сексуалния тормоз и къде да бъде очертана границата, диалоговите карти изобразяват различни ситуации, при които играчите

трябва да решат как да отговорят. Картите са предназначени за започване на диалог за работната среда(69).

Насърчаването на добра психологическа работна среда с акцент върху благополучието и откритостта е форма на превенция срещу сексуален тормоз. Препоръките са формулирани в план с десет точки на тема „Добра психологическа работна среда: прекратяване на сексуалния тормоз“, разработени съвместно от датските социални партньори и Инспекцията по труда, и се основава на знанията на работната среда с цел предотвратяване и управление на сексуален тормоз в професионалния живот(70) .

Информационни и осведомителни кампании също бяха проведени от профсъюзите в Дания, включително в ресторантьорския сектор(71); както и различни информационни листовки, произведени от FIU-Ligestilling, сред другите профсъюзи. FIU-Ligestilling разработи доклад, подчертава значението на дискусиите за промяна на културата на работното място(72). Кампанията „Преминаване на границата“ (OverStregen) (73) създаде диалогови карти за интерактивна игра на английски и датски език за повишаване на осведомеността за подходящо и неподходящо поведение на работното място и за подтикване на колегите на работа да обсъждат работна култура на уважение и достойнство.

В Кипър правителството провежда различни действия за повишаване на осведомеността и чувствителността към сексуалния тормоз. Примерите включват публикуване на доклад за кипърската съдебна практика относно сексуалния тормоз(74), публикуване на различни рекламни материали на гръцки и английски език, като бележка: „Жертва на сексуален тормоз по време на работа? Вашият работодател носи юридическа отговорност за вас. ДОКЛАДВАЙТЕ!(75)“, както и модел на код на поведение при сексуален тормоз (76).

### **Раздел 3: Най-добри практики за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място**

Този последен раздел обединява насоки за най-добри практики за това какво може да бъде включено в политиката, предназначена да прекрати сексуалния тормоз на работното място.

<b>Практика</b>	<b>Най-добри практики, които могат да бъдат включени в политиките за прекратяване на сексуалния тормоз на работното място</b>
-----------------	---

<p><b>1. Декларация за ангажираност за прекратяване на сексуалния тормоз</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Описание на ролята и целта на политиката (напр. Предотвратяване и забрана на сексуален тормоз на работното място, принос към работна среда, основана на уважение и достойнство на всички работещи, подход за нулева толерантност и това, че сексуалният тормоз е основен въпрос за равнопоставеността между половете) ,</li> <li>• Дайте данни и кратко обяснение защо трябва да се противопоставяме на сексуалния тормоз (например, Националните данни могат да бъдат извлечени от проучвания за целия ЕС или да се използват наличните изследвания на национално равнище).</li> <li>• Предоставя се ясна и изчерпателна дефиниция на сексуалния тормоз (физически, вербални, невербални и сексуални форми на насилие и тормоз, както и сексуално насилие, заплахи от насилие и тормоз, дебнене и кибер насилие) и различните измерения на това (вижте определенията в раздел 1 от този наръчник). Дават се примери за неподходящо поведение, като споделяне на явно сексуални материали онлайн или в текст, плакати и т.н.</li> <li>• Прави се изявление, показващо силен ангажимент от изпълнителния директор и висшите мениджъри, че политиката е от жизненоважно значение за създаване на работна среда, свободна от сексуален тормоз, целяща да допринесе за благосъстоянието, безопасността и здравето на работещите, зачитаща тяхното достойнство и признаваща равнопоставеността на работещите жени и мъже.</li> </ul>
<p><b>2. Обхват на политиката</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сексуалният тормоз се осъществява на работното място по време на работното време (включително по време на пътувания, свързани с работа, командировки и срещи извън работното място, както и социални събития, свързани с работата и т.н.).</li> <li>• Сексуален тормоз, който се случва извън работно време, когато включва ресурси на работното място, като електронна поща, интернет, мобилни телефони и т.н.</li> <li>• Включване на всички работещи, на пълно и непълно работно време, стажанти, контрагенти, доброволци или временни работници, ангажирани от компанията и на всяко място на работното място.</li> <li>• Сексуален тормоз от трети страни, напр. от клиенти, пациенти.</li> <li>• Сексуален тормоз/насилие и насилие от настоящи и бивши интимни партньори на работното място.</li> <li>• Компанията признава, че сексуалният тормоз е проява на отношения на властова неравнопоставеност и често се</li> </ul>



	<p>проявява в отношения на неравнопоставеност на работното място, например между мениджър или ръководител и служител/работник.</p>
<p><b>3. Справяне с всички рискове от сексуален тормоз, пред които са изправени работещите жени.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Прилага се основан на пола подход за идентифициране на рисковете от сексуален тормоз, като се гарантира, че оценките на риска и на мерките за безопасност и здраве са израз на грижата за жените.</li> <li>• Работодателят, с представители на синдикатите и след консултации с работещите жени, ще изготви цялостна стратегия за предотвратяване и прекратяване на сексуалния тормоз на работното място.</li> <li>• Стратегията за превенция ще вземе предвид оценката на риска на работното място, мерките за справяне с и смекчаване на всички идентифицирани рискове и допълнителни мерки за превенция, като обучение, информиране и повишаване на осведомеността относно насилието и тормоза на работното място и относно политиката за справяне с тях.</li> </ul>
<p><b>4. Комисия на работното място за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Преди създаването на комисията се извършват консултации с работещите жени, синдикатите и експертите / местните женски организации, за да се определят насоките за справяне с тези, които се поддават или са чувствителни към сексуален тормоз.</li> <li>• Създайте балансирано членство по пол в комисииите, което е предимно от жени, и включвайте мениджъри, работещи и представител на синдикатите. Ако няма синдикална организация в компанията, се препоръчва местен синдикат или женска организация да бъдат поканени да се присъединят към комисията.</li> <li>• Ролята на комисията е да следи за прилагането на политиката, да наблюдава инициативите за превенция, да провежда програми за осведомяване и повишаване на чувствителността към сексуалния тормоз и да разглежда жалби и разследвания.</li> <li>• Надзорни дейности по превенция, включително оценки на риска, и извършване на практически мерки за превенция, като например разходки по безопасност на работното място с работещи жени.</li> <li>• Членовете на комисията ще преминат обучение и ще изготвят насоки, за да гарантират, че членовете на комисията разбират как да открият свързаните с пола рискове от сексуален тормоз и да прилагат действия и решения, съответстващи на пола.</li> <li>• Оценка и преглед на мерките за превенция от гледна точка на пола, например чрез оценки на риска; преглед на предишни инциденти с цел приемане на нови мерки за</li> </ul>

	<p>превенция и прилагане на организационна промяна, която насърчава безопасността на жените.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Предоставяне на членовете на комисията специализирано обучение за сексуален тормоз и процедури за прилагане на мерки за превенция, ефективно справяне с жалбите.</li> </ul>
<p><b>5. Насърчаване и развитие на култура на поверително докладване и разкриване на сексуален тормоз</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Жертвите/преживелите тормоз се насърчават да разкриват случаите на сексуален тормоз, дори и да не искат да подадат официална жалба.</li> <li>• Ще бъдат положени усилия за спечелване на доверието на жертвата/ преживелия тормоз и осигуряване на мерки за безопасност и подкрепа.</li> <li>• Създадени са системи за подаване на поверителни анонимни жалби, включително от трети страни, и се извършва обучение за идентифициране на модели на сексуален тормоз, на основата на анонимни оплаквания.</li> <li>• Хората, които получават оплаквания, сведения (например ръководители, мениджъри, представители на синдикатите, застъпници на работното място), да преминат обучение за подходяща комуникация, слушане и умения за съпричастност, включително подходяща информация за специализирани услуги в общността.</li> </ul>
<p><b>6. Процедури за разглеждане на жалби и провеждане на разследвания</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Процедурата за подаване на жалби е справедлива, разбираема и поверителна за всички работници, както и за свидетели.</li> <li>• Приоритет се дава на навременните реакции чрез ранно откриване на проблеми, ранно разрешаване на жалби и ранна намеса за предотвратяване на повторно насилие над жени.</li> <li>• На всеки етап от процедурата за подаване на жалби се дават ясни и разумни срокове.</li> <li>• Няма да има отмъщение, заплахи или репресии срещу жалбоподател или свидетел.</li> <li>• Процедурите за официални и неформални жалби позволяват да се подават жалби поверително до работодателя по множество канали.</li> <li>• Създадени са системи за подаване на поверителни анонимни жалби, включително за сексуален тормоз от трети страни.</li> <li>• Получено е информирано съгласие на жалбоподателката, преди да бъде споделена информация за жалба или да се проведе разследване.</li> <li>• Консултира се с жалбоподателката дали желае въпросът да бъде решен неофициално или предпочита да се предприемат формални дисциплинарни действия. Няма да има натиск върху никого да приеме една или друга опция.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Неофициалната процедура ще има за цел бързо решение, преди да бъде открита официална процедура.</li> <li>• Информирайте работещите жени за наличната подкрепа от представители на работното място и синдикатите по време на процеса на подаване на жалби.</li> <li>• Прехвърлете тежестта на доказване от жената към предполагаемия извършител.</li> <li>• Никой няма да бъде помолен да подпише поверително/неразгласяващо споразумение като част от решението на жалба; въпреки това, правото на жена на поверителност, когато е възможно, ще бъде спасено.</li> </ul>
<p><b>7. Обективно и прозрачно разследване на жалбите</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разследванията са съобразени с пола и отчитат ситуацията на уязвимост и рискове, пред които са изправени работещите жени.</li> <li>• Твърденията за сексуален тормоз ще бъдат разгледани сериозно, експедитивно, чувствително и поверително.</li> <li>• Горепосочената комисия ще отговаря за разглеждането и ръководството на разследването на всички жалби.</li> <li>• Случаите на сексуален тормоз от много години не подлежат на давност и все още могат да бъдат изслушани и разследвани.</li> <li>• Уверете се, че разследващите са независими и имат опит в работата с разследвания, свързани със сексуален тормоз и насилие над жени.</li> <li>• Процесът на разследване ще се проведе в разумен срок и ще бъде предоставена информация за това колко време ще продължи разследването.</li> <li>• Когато е уместно, ще се предоставя обратна връзка по време на процеса на разследване и двете страни имат право на обжалване.</li> <li>• Жалбоподателят и обвиняемият имат право на представителство от синдикат, приятел или адвокат.</li> </ul>
<p><b>8. Ролята на доверените лица на работното място/посланиците</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• На всяко работно място ще има определен представител / доверено лице/ посланик на работно място, който е избран от работодателя и / или синдиката.</li> <li>• Тези лица ще преминат обучение за предоставяне на поверителна информация, съвети и подкрепа на жертви/преживели сексуален тормоз.</li> <li>• Техните имена и данни за контакт ще бъдат публикувани на работното място.</li> <li>• Осигурете ресурси за обучение на доверените лица на работното място и постигнете съгласие за тях, за да предоставят съвети и подкрепа като част от редовната им работа.</li> </ul>

<p><b>9. Популяризирайте активните подходи на наблюдателя на работното място</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Насърчавайте и подкрепяйте работниците да поемат ролята на активни наблюдатели като се противопоставят на практиките на поведение и културата на оправдан сексуален тормоз на работното място, на които стават свидетели, и които допринасят за насилието над жени и сексуалния тормоз.</li> <li>• Силна подкрепа за всички - жени и мъже - работодатели, синдикалисти, работещи и активни наблюдатели да участват активно в създаването на култура на уважение на работното място и за прекратяване на сексуалния тормоз.</li> <li>• Помогнете на колегите да работят заедно, за да се справят с неприемливо поведение и да предприемат подходящи действия - и по-специално насърчавайте мъжете да играят активна роля в случаи на сексуален тормоз.</li> <li>• Насърчавайте мъжете и жените да участват в обучение за активни наблюдатели, така че да могат да развият умения за идентифициране на неподходящо поведение на работното място и на нагласите за работното място, които допринасят за културата на неравнопоставеността между половете.</li> <li>• Повишаване на чувствителността, като помолите мениджърите, синдикатите и работниците да „заемат позиция срещу насилието над жени на работното място“ и като ги попитате: „Какво ще направите като активен наблюдател, за да прекратите насилието над жени?“</li> <li>• Осигурете ресурси за обучение за това как да бъдете активен наблюдател.</li> </ul>
<p><b>10. Гарантирайте, че процедурите за подбор на персонала и повишаване на квалификацията са недискриминационни</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Създайте прозрачни и недискриминационни процедури за подбор на персонала и повишаване на квалификацията.</li> <li>• Комисиите за подбор на персонала да са балансиран по пол.</li> <li>• Уверете се, че има подходящи и неутрални по пол въпроси в интервюто за подбор и че няма въпроси, които се считат за възмездяване за сексуален тормоз.</li> </ul>
<p><b>11. Работа заедно: обучение на социални партньори, мениджъри, надзорни органи и работници</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ще се организира обучение за работници, мениджъри, социални партньори, особено членове на преговорни екипи за равнопоставеността между половете и за насилието, основано на пола на работното място.</li> <li>• Целта на обучението ще бъде да се постигне обща визия за прекратяване на сексуалния тормоз, която да отчита неравнопоставеността между половете, вредните социални норми и културата на работното място.</li> <li>• Ще се осигури обучение на мениджърите, надзорните органи и работещите относно спецификата на процедурата за</li> </ul>

	<p>подаване на жалби, обработката на жалбите и как ефективно да се отговоря на оплакванията на жените от сексуален тормоз; Обучението по обработка на жалби се предоставя на нивото, на което трябва да се разглеждат жалби.</p>
<p><b>12. Предоставяне на информация и подкрепа за работещи жени, засегнати от сексуален тормоз на работното място</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ще бъде широко разпространена информация за политиката на компанията и процедурите за подаване на жалби, както и съвети относно търсенето на подкрепа от представител на синдикатите или доверено лице на работното място.</li> <li>• Ще бъде предоставена информация за това как жената може да получи достъп до подкрепа при отправяне на неформална или официална жалба, включително правото да бъде придружена от лице за подкрепа или представител на синдикатите по време на неформалния или официалния процес.</li> <li>• Засегнатите работещи и свидетели ще получат подкрепа по време на процеса на подаване на жалби, както и осигурен достъп на и извън работното място до правна, медицинска и финансова подкрепа.</li> <li>• При поискване ще бъде предоставена възможност за консултации, заплащани от работодателя, за да се даде възможност на жертвата да се възстанови от сексуалния тормоз.</li> <li>• Медицинската помощ в рамките на компанията или насочването към специалист ще се заплаща от компанията.</li> <li>• Ще се предоставят съвети и информация за специализирани организации, работещи по насилието над жени, включително такива, които предоставят правни съвети.</li> <li>• Временни корекции в работния график на жената или на работните задачи и, ако е необходимо, предоставянето на по-кратко / гъвкаво работно време или платен отпуск, ще бъдат предложени, за да се даде възможност на жената да се възстанови от последиците от насилието.</li> </ul> <p>Жертвите/преживелите домашно насилие, чийто труд или безопасност са засегнати от домашно насилие, също могат да се възползват от информация, мерки за безопасност и подкрепа на работното място, включително:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Планиране на безопасността и сигурността на работното място, включително преназначаване с различни работни задължения или пренасяне на работно място.</li> <li>o Информация и насочване към специализирани организации за справяне с домашно насилие, включително безопасно настаняване, правна помощ и консултации.</li> <li>o 10 дни платен отпуск годишно.</li> <li>o Гъвкави условия на работа.</li> <li>o Спешна финансова помощ, ако е настъпила финансова</li> </ul>

	<p>злоупотреба.</p>
<p><b>13. Повишаване на информираността на работното място</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Всички работници, включително работниците на непълно работно време и стажанти ще бъдат напълно информирани за политиките за справяне със сексуалния тормоз и съществуващите правила и процедури. <ul style="list-style-type: none"> <li>• На работното място ще се провеждат редовни кампании за повишаване на осведомеността и информираността за прилагане на подход на нулева толерантност към сексуалния тормоз.</li> <li>• Работещите в организацията се насърчават да обсъждат кое е подходящото поведение и език на работното място.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>14. Отговорност на насилника</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Съществува последователен подход за поемане на отговорност от насилниците и няма защита или специално отношение към тях от страна на ръководството.</li> <li>• Прилагат се съответните неформални и/или формални дисциплинарни мерки, включително дисциплинарни действия/санкции, устни или писмени предупреждения, уволнение, медиация, консултации или текущ надзор.</li> <li>• Дисциплинарните действия ще бъдат пропорционални на престъплението/нарушението и ще съответстват на действията при предишни случаи.</li> <li>• Насилникът се уведомява, че е престъпление да извършва сексуален тормоз в работно време и след работа, включително когато се използват ресурси на работното място, като мобилен телефон, таблет или компютър.</li> <li>• Приемат се мерки, за да се гарантира, че насилникът няма да продължи отново, например, чрез насочване към програми за оказване на помощ и консултиране на насилници.</li> <li>• Където е уместно, може да има преразпределение на работни задачи или работни места на предполагаемия насилник или временното му спиране от работа по време на разглеждане на жалба и разследване.</li> <li>• Потърпевшите/преживелите се консултират и информират за предприети дисциплинарни или други мерки.</li> </ul>

<p><b>15. Изпълнение, преглед и мониторинг на политиката</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Политиката за справяне със сексуалния тормоз се преразглежда на всеки три години и се променя, ако е уместно, в съответствие с развитието на най-добрите практики.</li> <li>• Консултирайте се с работещите жени относно политиката и как тя се прилага.</li> <li>• Висшето ръководство на компанията е отговорно за осигуряването на цялостното прилагане на политиката.</li> <li>• Осигурени са и създадени адекватни ресурси, за да се гарантира, че политиката за справяне със сексуалния тормоз е основана на пола.</li> <li>• Ще бъдат провеждани и преразглеждани поверителни записи, разделени по пол, относно разкрития и жалби от преживели сексуален тормоз, свидетели, представители на синдикатите, застъпници на работното място.</li> </ul>
--	---

### **РЕЧНИК НА ТЕРМИНИТЕ**

<p><b>Наблюдател /Свидетел</b></p>	<p>Наблюдател е някой, който пасивно става свидетел на сексуален тормоз. За да бъде активен наблюдател, който може да се намеси за прекратяване на сексуалния тормоз, работещият трябва да бъде обучен, подкрепен и насърчен да забелязва признаците на сексуален тормоз и да се намеси, за да го прекрати. В резултат на това активните странични наблюдатели могат да играят важна роля с намесите си за предотвратяване на сексуален тормоз и в подкрепа на лицето, което е обект на сексуален тормоз на работното място. Обучението може да помогне за овластяване на колеги от работата да се намесват, за да предотвратят настъпването на насилие и тормоз. Изграждането на умения да бъдат активни странични наблюдатели помага на служителите да разпознаят насилието и тормоза и да знаят кога е подходящо и безопасно да се намесят. (Вижте също ‘upstander’)</p>
<p><b>Подчиняващ контрол</b></p>	<p>Систематичен модел на поведение, предназначен да разколебае жертвата и да я накара да се страхува. Често включва заплахи, унижения и сплашване и лишаване на индивида от подкрепа и независимост. Това е психологическа или емоционална форма на насилие, която се използва за контрол и ограничаване на</p>

	свободата на интимния партньор и създаване на страх.
<b>Кибертормоз</b>	Контролът и заплахите под формата на тормоз и преследване се извършват на практика чрез имейли, текстови съобщения, телефонни съобщения и т.н.
<b>Дискриминация</b>	Член 10 от Договора за Европейския съюз изисква ЕС да се бори с дискриминацията въз основа на пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, когато определя и прилага своите политики и дейности. Директивите на ЕС относно недискриминацията и равното третиране забраняват дискриминацията на работното място въз основа на възраст, пол, увреждане, етнически или расов произход, религия или убеждения или сексуална ориентация. Това осигурява минимални нива на защита за всички, работещи в ЕС.
<b>Финансова/икономическа злоупотреба</b>	Контрол на финансите, за да се предотврати финансовата независимост на жените, вариращ от пари за пътуване до работа или от закупуване на подходящо облекло за работа до кражба от банка или спестовна сметка и натрупване на дългове на името на жертвата. Без финансова независимост и/или достъп до ресурси за жертвата може да бъде много трудно да се освободи от сексуалния тормоз и насилие.
<b>Джендър</b>	Социално изградени характеристики на жените и мъжете. Ако индивидите или групите не отговарят на установените полови норми, те могат да бъдат изправени пред стигматизация, дискриминация и социално изключване. Полът се влияе от сексуалните норми и отношения, които включват стереотипи, ценности, нагласи, предположения и дейности, които обществото счита за подходящи за жените и мъжете. Това не са фиксирани роли и се променят с течение на времето и в различните общества и култури.
<b>Джендър равнопоставеност</b>	Равни шансове или възможности за жените и мъжете да имат достъп и да контролират социални, икономически и политически ресурси, включително защита съгласно закона.
<b>Джендър изразяване</b>	Възможност за всеки човек да изрази своята полова идентичност и/или тази, която се възприема от другите.
<b>Джендър идентичност</b>	Придобит вътрешен и индивидуален опит за пола, характерен за човек, който може или не може да съответства на пола, определен



	при раждането, включително усещането на лицето за цялото тяло (което може да включва, ако бъде избран свободно, модификация на външния вид или функцията на тялото чрез медицински, хирургически или други средства) и други форми на изразяване на половата принадлежност, включително облекло, реч и маниери.
<b>Джендър норми</b>	Нагласите и вярванията за жените и мъжете, които са резултат от социализацията - те се променят с течение на времето и варират в различните обществени или културни контексти. Джендър нормите водят до неравнопоставеност, когато засилват и продължават различията по отношение на притежаваната и употребявана власт.
<b>Джендър отношения</b>	Социални отношения между и между жените и мъжете (въз основа на джендър нормите и роли). Отношенията между половете могат да създадат неравнопоставеност между жените и мъжете в семейството, в общността, на работното място и по отношение на политическото представителство.
<b>Джендър съответствия</b>	Действия, планове или предоставяне на услуги, които отчитат и преодоляват неравнопоставеността между половете.
<b>Джендър роли</b>	Ролите, които се очаква да бъдат изпълнявани от мъжете и жените в семейството, общността или на работното място.
<b>Джендър стереотипи</b>	Образи, вярвания, нагласи или предположения за жените и мъжете - те често са редуktivни / ограничаващи / негативни и се основават на научени или възприети джендър норми, роли и отношения.
<b>Общоевропейска рамка за защита на данните</b>	Общоевропейската рамка за защита на данните предвижда по-еднакво тълкуване и прилагане на стандартите за защита на данните в Европейската икономическа зона. Рамката влиза в сила на 25 май 2018 г. Тя въвежда нови изисквания за отчетност и нови задължителни условия за постигане на съгласие.
<b>Интерсекционалност</b>	Пресичане и припокриване на различни основания за дискриминация, като например пол, раса, възраст, увреждане, миграционен статус, сексуална ориентация и полова идентичност.
<b>Интерсексуален</b>	Лице, родено с неопределени полови белези или, което е родено с белези на повече от един пол.
<b>ЛГБТИ+</b>	Лесбийки, гей, бисексуални, транссексуални и интерсексуални. Това е свързано със сексуалната ориентация на дадено лице, половата идентичност, изразяването на пола и половите

	характеристики.
<b>Насилник</b>	Някой, който извърши акт на насилие, злоупотреба или тормоз.
<b>Физическо насилие</b>	Физическото насилие може да доведе до нараняване в резултат на удряне, удари, ритници, изгаряне, намушкване и стрелба, което води до нараняване и в най-лошите случаи до смърт.
<b>Политика</b>	Ясна декларация за намерение за това как една организация ще се държи по отношение на определени проблеми.
<b>Процедури</b>	Писмено изявление, което описва начина, по който дадена политика ще бъде приложена.
<b>Протокол</b>	Протоколът е писмен план, който определя процедурите, които трябва да се следват в определени ситуации; описва интервенция или набор от интервенции. Протоколите са по-изрични и конкретни в детайлите си, отколкото насоките, те уточняват кой какво прави, кога и как.
<b>Психологическо/емоционално насилие</b>	Форма на злоупотреба, която има за цел да засегне жертвата, нейната увереност и самочувствие. Това може да включва редица поведения като контрол върху социалните взаимодействия и автономия или разрушаване на ролята на жертвата като родител.
<b>Оценка на риска</b>	Процес за оценка на действителни или потенциални рискове, които могат да възникнат на работното място. По-специално, оценката на професионалния риск е метод за оценка на рисковете, които могат да повлияят на здравето и благосъстоянието на работещите на техните работни места в резултат на излагане на насилие и тормоз. Управлението на риска цели да премахне, контролира и намали/смекчи рисковете. Съгласно европейските закони за безопасност и здраве всички работодатели са длъжни да извършват оценки на риска. Оценките на риска са най-важната част от управлението на риска в областта на безопасността и здравето при работа.
<b>Сексуален тормоз от втори род</b>	Сексуален тормоз, който се извършва срещу лице, което оказва подкрепа на жертвите / оцелелите от сексуален тормоз.
<b>План за сигурност и безопасност</b>	План, изготвен в консултация със съответния персонал, включително персонала за сигурност, за защита на сигурността и за рисковете за безопасността. Обикновено този план следва оценката на риска.
<b>Пол</b>	Различни биологични и физиологични характеристики на мъжете и жените, като репродуктивни органи, хромозоми, хормони, генетични състояния и др. Полът определя дали човек е

	биологично мъж или жена.
<b>Полови характеристики</b>	Хромозомните, половите и анатомичните особености на а човек. Те включват първични характеристики като репродуктивни органи и гениталии, хромозомни структури и хормони и вторични характеристики като мускулна маса, окосмяване, гърди и/или физическа структура.
<b>Сексуален тормоз</b>	Директивите на ЕС за равенство между половете определят сексуалния тормоз като специфичен вид дискриминация, при който нежеланото „вербално, невербално или физическо“ поведение е със „сексуален“ характер (Директива за стоките и услугите за пола, член 2, буква г); Директива за равенството между половете (преработена), член 2, параграф 1, буква г).
<b>Сексуална ориентация</b>	Сексуалната ориентация определя от кого се привлича човек и с кого иска да има сексуална връзка. Общите сексуални ориентации включват гей, лесбийки, прави / хетеросексуални и бисексуални.
<b>Сексуално насилие</b>	Нежелано сексуално внимание и сексуално злоупотреба, включително изнасилване.
<b>Сталкинг</b>	Нежелано и/или многократно дебнене/преследване на човек. Издебването на работното място често води до това, че извършителят следва жертва до и от работното ѝ място или се мотае около входа на работното място.
<b>Трета страна</b>	Лице или организация, които взаимодействат с работещия или с организацията - това може да бъдат клиенти, пациенти, ученици / студенти.
<b>Мъж трансгендър</b>	Лице с мъжка полова идентичност, което при раждането е определено от женски пол.
<b>Жена трансгендър</b>	Лице с женска полова идентичност, което при раждането е определено от мъжки пол.
<b>Подкрепящ</b>	Някой, който играе активна роля за предотвратяване и прекратяване на сексуалния тормоз, като решава да се намеси, когато стане свидетел на неподходящ език, шеги или друго сексуално тормозно поведение на работното място. Терминът активен наблюдател често се използва за описване на наблюдател.
<b>Светът на работата</b>	Светът на работата надхвърля физическото работно място, като включва всички места, където се извършва бизнес, работни места

	и места за настаняване, свързани с работата пътувания, транспорт, осигурен от компанията, командировки и срещи извън работното място и свързани с работата социални събития, срещи с клиенти развлекателни събития.
--	---

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. European Commission (2020) Summary reports on webinar series on gender-sensitive responses to the COVID-19 crisis, including domestic violence. [https://ec.europa.eu/info/publications/webinar-series-gender-sensitive-responses-covid-19-crisis\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/webinar-series-gender-sensitive-responses-covid-19-crisis_en). UNFPA: [https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19\\_impact\\_brief\\_for\\_UNFPA\\_24\\_April\\_2020\\_1.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_impact_brief_for_UNFPA_24_April_2020_1.pdf). DV@Work Network COVID-19 briefings: <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>. UN Women (2020) UN Women brief: The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/brief-domestic-violence-in-the-world-of-work>
2. IFC (2020) COVID-19 and Gender-Based Violence: Workplace Risks and Responses. [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/resources/covid19+and+gender+based+violence+workplace+risks+and+responses](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/covid19+and+gender+based+violence+workplace+risks+and+responses). Business Fights Poverty, Business @ Covid-19: Action Toolkit Gender-Based Violence and Covid-19: <https://businessfightspoverty.org/articles/how-can-business-respond-to-the-increase-in-domestic-violence-during-covid-19/>
- 3 WHO data available at: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
4. Fundamental Rights Agency (2014) Violence against women: an EU-wide survey. Main results. FRA, Vienna. Available at: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>
5. FRA (2014) *op cit*.
6. ILO & UN Women (2019) Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work. New York, UN Women. Available at: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>
7. ILO & UN Women (2019) Handbook addressing violence and harassment against women in the world of work. New York, UN Women. Available at: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>
8. Source: ILO & UN Women *op cit*. p.10
9. EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS. (2010) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (Brussels, EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS).
10. European Transport Federation (2017) Violence against women transport workers: Summary report. ETF, Brussels.
11. OneInThreeWomen survey held in 6 companies: “How does domestic violence impact the workplace?” Paris : Fondation FACE/OneInThreeWomen. Available at : [https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE\\_-\\_ProjetOneInThreeWomen.210x297\\_UK.pdf](https://www.fondationface.org/wp-content/uploads/2019/11/FACE_-_ProjetOneInThreeWomen.210x297_UK.pdf)

12. FIU booklet ‘If your colleague is abused at home: dealing with domestic violence in the workplace’: [http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/)
13. ILO (2019) Eliminating Violence and Harassment in the World of Work. Convention No.190, Recommendation No.206, and the accompanying Resolution. Geneva, ILO. [https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS\\_721160/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang--en/index.htm). ILO (2020) ILO Standards on Violence and Harassment. What role for Workers’ Organizations? Policy Brief. Geneva, ILO. [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_749786/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_749786/lang--en/index.htm)
14. ILO (1998) Equality in Employment and Occupation: General Survey of the Reports on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, Report III (Part 4B), ILC, 75th Session, para. 45. ILO (2003) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), ILC, 91st Session, p. 463.
15. ILO (2003) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 91st Session. Geneva, ILO. p. 463.
16. Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).
17. Council Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA
18. BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2007) European Autonomous Framework Agreement on Violence and Harassment at Work. Brussels, BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME.
19. BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2011) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners. Brussels.
20. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *op cit.* EPSU-UNI (2009) Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors.
21. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *op cit.*, p.2
22. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2010), *op cit.*, pp.3-4.
23. EPSU, UNI europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS (2013) Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Brussels, EPSU.

24. European Transport Workers Federation (ETF), Stronger Together. Ending Violence Against Women in Transport: <https://www.etf-europe.org/activity/violence-against-women/>
25. ETUC (2014) Safe at Home, Safe at Work. Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women. Available in five languages. Case study reports are available from eleven countries (in English): [https://www.etuc.org/documents/safe-home-safe-work-final-report#.WuZc0ldiP\\_Q](https://www.etuc.org/documents/safe-home-safe-work-final-report#.WuZc0ldiP_Q).
26. UN Women (2019) What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. New York, UN Women. Available at: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>
27. UN Women (2017) Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda. Summary Report. UN Women, New York. P.6.
28. FRA (2014) *op cit*.
29. EIGE (2019) Intersecting Inequalities: Gender Equality Index 2019. <https://eige.europa.eu/publications/intersecting-inequalities-gender-equality-index>
30. International Commission of Jurists (ICJ) (2007) Yogyakarta Principles – Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity, March 2007. <http://www.refworld.org/docid/48244e602.html>
31. See for example: FRA (2011), Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States. Summary of findings, trends, challenges and promising practices, Luxembourg, Publications Office. OHCHR (2015) “Discrimination and Violence against Individuals based on Sexual Orientation and Gender Identity”(A/HRC/29/23,May2015).
32. TUC (2019) Sexual harassment of LGBT people in the workplace. London, TUC.
33. See for example Pillinger, J (2016) *op cit*. The Spanish union confederation CC.OO has drawn guidance on collective bargaining and a specific protocol for action against sexual violence and harassment on the grounds of sexual orientation, gender identity and/or gender expression.
34. FRA (2014) *op cit*.
35. ETF (2017) *op cit*.
36. ILO & UN Women (2019) *op cit*.
37. <https://www.heforshe.org/en>
38. <https://www.unstereotypealliance.org/en>
39. <https://businessfightspoverty.org/articles/report/how-can-business-tackle-gender-based-violence-in-the-world-of-work-a-toolkit-for-action/>

40. O'Connor, M. (2017). Consent, agency, choice and coercion: Complex issues in the lives of prostituted and trafficked women. *UK Women's International Studies Forum*. Volume 62, May–June 2017, pp. 8-16.
41. MacKinnon, C.A. (2005) *Women's lives, men's laws* (Cambridge MA and London, Belknap Press of Harvard University). p.246
42. UN Women (2018) *Towards an End to Sexual Harassment: The Urgency and Nature of Change in the Era of #MeToo*, p.8.
43. Pillinger, J. & Wintour, N. (2019) *Collective Bargaining and Gender Equality*. Newcastle, Agenda Publishing. Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) *Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining*. ILO Issue Brief No. 4. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_528947.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_528947.pdf). ILO / OECD Global Deal (2019) *The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_679957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_679957.pdf)
44. See ILO Policy Brief, ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206 (with a specific focus on workers' organisations, available in English, French and Spanish: [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_749786/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_749786/lang--en/index.htm)
45. <http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ArlaIUFaAgreementToFightSexualHarassment-e.pdf>
46. For further information see: Eurofound and EU-OSHA (2014) *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg, Publications Office of the European Union; and WHO *Healthy workplace framework and model*. WHO, Geneva. [https://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplaces/en/](https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/)
47. ETUC (2016) *op cit*.
48. UN Women (2019) *op cit*.
49. For further information see UK Restorative Justice Council: <https://restorativejustice.org.uk/resources/building-restorative-relationships-workplace-goodwin-development-trust's-journey>
50. These are State funded agencies whose functions are mandated in national legislation. Their functions vary but they can provide legal advice, promote equality and non-discrimination, carry out investigations and provide impartial conflict resolution. In Greece, for example, these functions are carried out through a network of 63 supporting structures supervised by the General Secretariat of Family Policy and Gender equality.
51. See for example Equinet (2015) *Discrimination, harassment and inequality for women. The work of equality bodies informing a new European commission strategy for Gender Equality*. Brussels, Equinet.
52. ILO (2014) *Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states: Guide book*. Geneva, ILO.



53. ILO (2018) Ending violence and harassment in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 108th Session. Geneva, ILO).
54. ILO (2012) Gender equality and labour inspection manual. Geneva, ILO. pp. 27-28. ILO (2006) General Survey on Labour Inspection (Chapter V), states that "...it is to be hoped that more steps will be taken to encourage the recruitment, training and promotion of women inspectors and to ensure that there is greater gender awareness throughout the inspection system." p.60
55. Vidu, A., Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Joanpere, M. (2017). Second Order of Sexual Harassment - SOSH. REMIE. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 7(1), 1–26. <http://doi.org/10.17583/remie.2017.2505>
56. ILO (2016) Final Report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department. Geneva, ILO. p.40
57. Walby, S. and Towers, J. S. (2017) Measuring violence to end violence: mainstreaming gender. *Journal of Gender-Based Violence*, 1(1), pp. 11-31. doi: 10.1332/239868017X14913081639155.
58. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>
59. Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at Spanish universities: findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence against women*, 22(13), 1519-1539.
60. Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017). Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities: A Communicative Evaluation of Social Impact. *Journal of Mixed Methods Research*. doi: 10.1177/1558689817731170
61. For further information see: ILO/UN (2019) *op cit.*; and UN Women (2019) What Will It Take? Promoting culture change to end sexual harassment. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf?la=en&vs=1714>
62. ILO / UN (2019) *op cit.*
63. Puigvert, L., Valls, R., Garcia Yeste, C., Aguilar, C., & Merrill, B. (2017) *op cit.*
64. FIU-Ligestilling (2019) Sexual Harassment – also a colleague’s responsibility to speak out. [http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/sexual-harassment-how-to-speak-out-as-a-colleague/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/sexual-harassment-how-to-speak-out-as-a-colleague/)
65. See ILO & UN Women (2019) *op cit.* for further research and good practices on bystander intervention training.
66. UN Women (2019) *op cit.*
67. European Commission, Summary report of Mutual Learning Programme in Gender Equality, Preventing domestic violence with men and boys: Challenges and Opportunities, Sweden - 16-17

September 2019. [https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-preventing-domestic-violence-men-and-boys-challenges-and-opportunities-sweden-16-17-september-2019\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-preventing-domestic-violence-men-and-boys-challenges-and-opportunities-sweden-16-17-september-2019_en)

68. Hennessy, D. (2018). Steps to Freedom: Escaping intimate control. Liberties Press, Dublin.

69. <https://amid.dk/emner/psykisk-arbejdsmiljoe/seksuel-chikane/viden-om/hvor-gaar-graensen/viden-om/om-kampagnen/>

70. [https://www.amr.dk/Files/Dokumenter\\_per\\_cent20og%20publikationer/Forebyg%20seksuel%20chikane/seksuel\\_chikane\\_pjece\\_maj\\_2019.pdf](https://www.amr.dk/Files/Dokumenter_per_cent20og%20publikationer/Forebyg%20seksuel%20chikane/seksuel_chikane_pjece_maj_2019.pdf)

71. 3F #notonthemenu: Fagforening vil stoppe sexchikane mod tjenere: <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/hovedstadsomraadet/notonthemenu-fagforening-vil-stoppe-sexchikane-mod-tjenere>

72. FIU- Ligestilling (2020) Prevent sexual harassment – talk about boundaries and culture. <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/preventing-sexual-harassment.pdf>

73. FIU-Ligestilling Crossing the Line campaign / OverStegen <http://fiu-ligestilling.dk/news/over-stegen-crossing-the-line/>

74. [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/KYRPIAKH%20NOMOTHESIA%20KAI%20NOMOLOGIA.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/KYRPIAKH%20NOMOTHESIA%20KAI%20NOMOLOGIA.pdf)

75. [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/B3844358A4B4E32BC22580A50026B975/\\$file/Sexual%20harassment.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/B3844358A4B4E32BC22580A50026B975/$file/Sexual%20harassment.pdf)

76. [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/\\$file/TPYXO%20ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ%20ΕΙΦ.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/5A8EA302041882A1C22579BA00371ABC/$file/TPYXO%20ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ%20ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ%20ΕΙΦ.pdf)

