

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**



**Политики за превенция и справяне със  
сексуалния тормоз на работното място  
в Кипър, Испания, Гърция, Дания и България  
Димитрис Парсаноглу, Георгия Петраки, Параскеви Тури  
Университет за социални и политически науки Пантеон - Атина**



**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

Въведение.....	3
Методология – извадка.....	4
Преглед на законодателството и политиките.....	6
Добри практики .....	14
Препоръки .....	26
Заключение .....	33
Приложение: Ръководство за семинара/интервюто...37	

## **Въведение**

Настоящият документ се основава на опита, натрупан от партньорите по проекта в пет държави, а именно България, Кипър, Дания, Гърция и Испания. В него е събрана и се прави опит да се обобщи информацията за съществуващото законодателство и добрите практики по отношение на справянето със сексуалния тормоз на работното място в петте държави. Този анализ е подготвен в рамките на проекта ASTRAPI и е предназначен за широка аудитория, която може се интересува и ангажира с политиките и практиките, свързани със сексуалния тормоз на работното място.

Анализът следва насоките на дискусиите, организирани в петте страни, а именно: преглед на съществуващото законодателство и политики; съществуващи добри практики; препоръки за бъдещи политики. Дискусиите с участието на съответните заинтересовани страни се проведоха под различни форми в петте държави, като предоставиха емпирични данни, които са показателни за това как съответните институции, ключовите участници и работещите на първа линия възприемат и оценяват съществуващите правни и институционални рамки във всяка държава. Резултатите от дискусиите бяха представени и анализирани в рамките на национални доклади, както и послужиха за основа на Европейския наръчник за ефективно прилагане на политиката за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз на работното място.(1)

Целта на настоящия анализ надхвърля описанието на правната и политическата рамка по отношение на сексуалния тормоз на работното място; основната цел е да се подчертае как политиките се оценяват от заинтересованите страни, какви са практиките за справяне със сексуалния тормоз в отделните страни, прилагани от различни участници, публични и частни организации, НПО, университети, синдикати, както и какви препоръки биха могли да увеличат обхвата и ефективността на политиките и практиките. В този смисъл настоящият анализ се опитва да обогати

обществения диалог с опита и предложенията на съответните заинтересовани страни, идващи от различни национални и институционални среди.

## **Методология**

Както бе споменато по-горе, в различните контексти са използвани различни методи, които обаче следват насоките за провеждане на интервюта и дискусии, обхващащи трите основни теми, които разглеждаме: политики, практики и препоръки. В по-голямата си част констатациите се основават на проведени фокус групи и индивидуални интервюта, докато в случая с Дания бе проведено проучване с членове на синдикатите.

По-конкретно, в **България** бяха проведени осем интервюта с представители на синдикални организации, като Синдиката на българските учители и Конфедерацията на независимите синдикати, общински институции, като административния отдел в община Попово, общинска болница и общинско професионално училище, частен университет и две частни фирми.

В **Кипър** беше организиран семинар с участието на представители на 14 институции, сред които: публични институции, като службата на омбудсмана на Кипър и на комисаря по въпросите на равнопоставеността, община Никозия, кипърската академия за публична администрация и педагогическия институт на Кипър; сдружения на работодатели, като кипърската федерация на работодателите и индустриалците, както и профсъюзи, като панкипърската федерация на труда, панкипърския профсъюз на държавните служители и международната федерация на журналистите; университети и изследователски центрове, като кипърския университет "Фредерик", кипърския европейски университет и средиземноморския институт за изследвания на пола; неправителствени организации, като асоциацията за превенция и справяне с насилието в семейството, фондация "Хипатия", насърчаваща равенството.

В **Дания** данни бяха събрани чрез проучване, на което отговориха 197 синдикалисти, които членуват в обединената синдикална организация FH. Те бяха запитани за сектора, в който работят, за разпределението на половете на работното им място, за това какви превантивни мерки и мерки за справяне с

проблемите са въведени на работното им място, както и за натрупания опит и отношение им към тях. Освен това бяха проведени три фокус групи, в които три групи синдикалисти бяха помолени да споделят мнението си за това кои според тях са основните пречки пред постигане на пазар на труда без сексуален тормоз, както и какви решения според тях са необходими за постигането на тази цел. В съответствие с изискванията на доклада бе поставен акцент върху състава на тези три групи по отношение на пол, етнически произход, религия, географско положение, сексуална ориентация и възраст. И накрая, вътрешните усилия за предотвратяване и справяне с със сексуален тормоз в двата профсъюза, Dansk Metal и 3F, бяха описани и анализирани.

В **Гърция**, за нуждите на настоящия анализ, Центърът за изследвания на пола към университета "Пантеон" организира четири фокус групи (от 18.10.2021 г. до 15.11.2021 г.) чрез платформата Zoom с общо 31 участници. Дискусиите в рамките на фокус групите, се основаваха на общите указания за провеждане на семинари/интервюта, съгласувано от участниците в проекта АСТРАПИ. Участниците представляваха 28 съответни заинтересовани страни от различен тип. По-конкретно, 3 правителствени институции, 5 частни дружества, 5 НПО, 3 профсъюза, 2 асоциации на работодатели, 5 комитета по равнопоставеност на половете в университети и 5 комитета по равнопоставеност на половете в общини.

В **Испания** работата на терен обхвана 22 участници чрез пет интервюта и три фокус групи. Всички участници бяха свързани с шест организации (Университета на Барселона, Университетите Ровира и Виржили, Автономния университет на Барселона, Университета на Жирона, профсъюза ССОО и Федерацията ФАЦЕПА). Някои от участниците са част от университетската мрежа за солидарност на жертвите на насилие, основано на пола.

Фокус групите, интервютата и проучването, проведени в петте държави, обхващат три основни области/тематични оси, които структурират анализа, който следва в следващите глави:

1. Информация за и преглед на съществуващото законодателство и политики по отношение на сексуалния тормоз във всяка страна.
2. Опит и добри примери за инициативи за превенция и справяне с тормоза на работното място.
3. Потенциални препоръки за бъдещето, формулирани от съответните заинтересовани страни.

### **Преглед на законодателството и политиките**

В този раздел представяме констатациите, които се отнасят до знанията и опита на участниците по отношение на законодателната и политическата рамка относно сексуалния тормоз и нейното прилагане в тяхната област на заетост. Интересувахме как страните и участниците на първа линия оценяват наличните правни и политически инструменти и дали могат да ги използват по ефективен начин. Въпросите, които бяха обсъдени, се отнасяха до това доколко са запознати със законодателната и политическата рамка относно сексуалния тормоз, дали тяхната организация някога е използвала съществуващите законодателни или политически инструменти за справяне със случаи на сексуален тормоз и дали са доволни от съществуващата политическа рамка, като посочат нейните най-силни и най-слаби елементи.

**В България** сексуалният тормоз на работното място не изглежда да е важен проблем. Повечето от анкетираните всъщност не са запознати със съответното законодателство. Някои от тях бяха запознати с това, което е регламентирано в Кодекса на труда и Закона за защита от дискриминация, които са основата, на която могат да се предприемат действия в случай на сексуален тормоз на работното място. Важно е обаче да се отбележи, че първият не разглежда сексуалния тормоз като проблем на работното място.

В същия дух в колективните трудови договори се споменават задълженията на работодателите в сътрудничество със синдикатите в медицинското или здравното заведение да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация, пряка и непряка, на физически и психосоциален тормоз и да осигурят условия на труд, които предпазват работниците от хроничен стрес, физически и психологически вреди на

работното място (член 65 от Колективния трудов договор в сектора на здравеопазването). Както можем да видим, сексуалният тормоз и насилието на работното място не са изрично споменати.

В сектора на образованието въпросът за сексуалния тормоз на работното място е отразен само в колективния трудов договор на национално равнище. В споразумението за 2020 г. например се отбелязва, че министерството и социалните партньори системно и целенасочено защитават авторитета и достойнството на учителската професия, като разработват и прилагат политики за избягване на насилието и агресията срещу педагогическите специалисти и непедagogическия персонал в образователните институции (член 3). Както спомена представител на Съюза на българските учители, "написаното в Колективния трудов договор е недостатъчно, но в образованието проблемът със сексуалния тормоз на работното място не е съществен, тъй като в общото образование жените представляват огромното мнозинство от персонала". Подобно мнение, че сексуалният тормоз не е нещо важно за училищната среда, сподели и представител на общинско професионално училище, който заяви, че това е причината дори в националния колективен трудов договор в образованието да не се споменава изрично сексуалният тормоз.

Някои респонденти споменаха, че са запознати с международни конвенции, като Конвенция 190 на МОТ и Истанбулската конвенция, които не са ратифицирани от България. Това се споменава като сериозен недостатък на законодателството в България, тъй като в съответствие с Конвенция 190 следва да се направят съответните промени в Кодекса на труда.

Един от респондентите, който представлява частен университет, подчерта, че настоящата система за справяне със сексуалния тормоз на работното място се основава изключително на Закона за защита от дискриминация от 2003 г. Законът за защита от дискриминация забранява всички форми на дискриминация въз основа на възраст, пол, етническа група, национален произход, образование, семейно положение и имуществено състояние. В рамките на този закон сексуалният тормоз "се счита за дискриминация", а работодателите, които получат "жалба от служител, считащ себе си за жертва на тормоз, включително сексуален, на работното място, трябва незабавно да

проведат разследване, да предприемат мерки за прекратяване на тормоза, както и да наложат дисциплинарни наказания в случаите, когато тормозът е извършен от друг работник или служител". Сексуалният тормоз се признава за форма на дискриминация и в Закона е включено определението на ЕС за сексуален тормоз.

Както лесно може да се заключи, на работните места на респондентите не са докладвани инциденти и официални оплаквания за тормоз или насилие. Дори в области като болниците, където се смята, че медицинските сестри обикновено са обект на тормоз и насилие не само от страна на лекарите, но и от страна на пациентите, такива случаи не се отбелязват. Представителите на синдикатите също съобщават, че до тях не достига подобна информация нито от членовете на синдикатите, нито от ръководствата на предприятията, които би трябвало да се намесват в такива случаи. В някои случаи това е свързано с половия състав на работната сила, напр. над 90 % от персонала са жени, или с промени в практиките след приватизацията на дружествата: "Интересно е, че по времето на комунизма някои от ръководителите имаха любовници на щат и една от първите мерки във вече частната компания беше да се прекратят подобни практики."

В Кипър повечето от участниците бяха запознати до известна степен със законодателството и политическата рамка, която се отнася до случаи на сексуален тормоз. Въпреки това само три организации (Омбудсманът на Кипър, Асоциацията за превенция и справяне с насилието в семейството и Общокипърската федерация на труда) имат пряк опит в разглеждането на случаи на сексуален тормоз. Останалите участници изглежда са запознати с правната рамка или като доставчици на обучение, или като изследователи, или като участници в семинари, които са посетили по темата.

Въпреки това някои участници изразиха загриженост, че познаването на политическата рамка не обхваща техните избиратели/членове, било защото няма обучение по темата, било защото еднократното обучение не е достатъчно, за да се разберат целият спектър и наличните инструменти за предотвратяване и справяне с инциденти, свързани със сексуален тормоз, или за оказване на подкрепа на жертвите. Повечето висши ръководители в организациите не посещават семинари за обучение по темата.



Както бе споменато, поне три организации използват политика и инструменти за разглеждане на жалби за сексуален тормоз. В някои случаи е имало забавяне в разглеждането на жалбите от органи за извънсъдебно вземане на решение, както и в случаите, които са продължили със съдебен процес. Няколко дела са спечелени в съда. Тези, които губят дела за сексуален тормоз, посочват някои проблеми, които трябва да бъдат подобрили в съответното законодателство и в процедурите за разглеждане на случаите на сексуален тормоз на работното място.

Правната и политическата рамки се считат за задоволителни в по-голямата си част, но най-важното е практическото прилагане на закона да стане част от работата на всички участващи страни, така че резултатите да бъдат по-ефективни. Освен това малко внимание се отделя на процедурите за разследване на жалби за сексуален тормоз и на предоставянето на подкрепа на жертвите. Често сексизмът се преплита с расизма - множеството дискриминационни прояви, от които страдат работещи от други етнически групи и ли народност. Домашните помощници от трети страни ( една все по-разширяваща се професия за чуждестранни работнички) нямат никаква подкрепа и насоки за справяне със сексуалния тормоз в дома, в който живеят. Малък е достъпът до съответните агенции и неправителствени организации, които да се намесят. Същите трудности са очевидни и в други нерегулирани сектори за чуждестранни работници, като например в селското стопанство и животновъдството, където е почти невъзможно да се достигне до тях и да се предостави информация/обучение и ръководства за кодексите на поведение за предотвратяване и справяне с инциденти, свързани със сексуалния тормоз.

Уязвима група жени са самотните майки, които са измъчвани от бедност или безработица и за да не загубят работата си, премълчават случаите на сексуален тормоз.

Основните въпроси на политиката, които трябва да бъдат разгледани, включват:

Включване на Кодекса за поведение за предотвратяване и справяне със сексуален тормоз на работното място като част от колективните трудови договори на всички организации/компани.

Създаване на механизми за подкрепа на жертвите на сексуален тормоз по време на изпитателните процедури за подаване на жалби и отнасянето им до съд или за постигане на извънсъдебни споразумения.

Проектът АСТРАПИ въвежда някои нови елементи, които понастоящем не съществуват в кипърската правна действителност и могат да дадат основание за предлагане и изменение на законодателната рамка, а именно като сексуален тормоз, извършен от трети лица, да може да се третира домашното насилие на работното място.

Правната рамка за сексуален тормоз следва да включва задължителна разпоредба, според която всеки работодател е длъжен да организира комитет за безопасност и здраве, който, наред с други дейности, да се занимава с SH.

Необходимо е съсредоточаваме върху това доколко успешно се разполага с ефективни механизми за разследване на такива оплаквания и с какви мерки и по какви начини на практика се подкрепят хората, които са решили да подадат такава жалба.

Политическата рамка трябва да включва и клаузи относно отговорността на работодателя да предприема мерки за предотвратяване и защита на жертвите на сексуален тормоз.

Една от участничките във фокус група се позова на случай, на който е присъствала в съда като свидетел, като каза: "Наистина признавам, че не бих искала да бъда в положението на момичето, което бе подало жалба. Натискът, съжаленията и атмосферата бяха такива, че тя трябва да има такава подкрепа, че да може да издържи от момента, в който реши да разкрие насилника, да издържи процеса и да се стигне до присъда".

В **Дания** оценката на политиките е направена чрез количествено проучване. Мястото в организацията и начинът, по който се разглежда случай на сексуален тормоз, варират от работно място до работно място и няма ясен или недвусмислен отговор на въпроса как се процедира на местно ниво.

Организациите и фирмите не са задължени да имат политики за сексуален тормоз и за това как той се разглежда, въпреки че знаем колко е важно за всички компании да имат ясни насоки за всяка стъпка от процеса при

разглеждане на даден случай - от момента, в който някой заговори за случай на сексуален тормоз чак до разрешаването му. Ролите и отговорностите в този процес е важно да се опишат много подробно.

Наличието на политика относно сексуалния тормоз е важна и основна стъпка както за справяне със сексуалния тормоз, така и за неговото предотвратяване. Ето защо респондентите бяха попитани дали техните компании имат политика в тази област. Около 2/3 от анкетираните казват, че на работното им място има политика за сексуален тормоз, което е положително. Въпреки това не е без значение, че около 1/3 отговарят, че или няма такава политика, или не знаят дали такава политика съществува. Политиката е важна отправна точка за всяка организация и фирма, която иска да създаде условия за труд без сексуален тормоз.

Запитани дали са доволни от политиката на работното си място - в случай че имат такава - мнозинството отговарят утвърдително. Сред приблизително 2/3 от анкетираните, които казват, че на работното им място има политика относно сексуалния тормоз, процентът на удовлетвореност е доста висок. Приблизително 1/3 от всички респонденти считат, че има политика, от която са "много доволни", и допълнително 1/3 от всички респонденти считат, че са "донякъде доволни" от съществуващата политика. Само около 7% от тези, които имат политика, отговарят, че са "не много доволни" или изобщо не са доволни от политиката на работното си място в тази област.

За да се добие представа дали сексуалният тормоз е нещо, с което организациите/фирмите на респондентите са свикнали да се справят - и дали са успешни в усилията си - участниците в проучването бяха попитани дали на работното си място имат добър опит в справянето или предотвратяването на сексуален тормоз. Близо половината от тях, 42 %, заявяват, че нямат опит в предотвратяването или справянето със сексуален тормоз на работното си място. Това е висок процент и изглежда, че сексуалният тормоз не е проблем, с който организациите и фирмите са свикнали да се справят. Отговорът би могъл да означава също, че на много работни места никога не е имало случай на сексуален тормоз - вероятно не защото такъв не съществува, а защото въпросът не се разглежда открито и безопасно, което означава, че е много малко вероятно някой да се осмели да сигнализира.

Като цяло обаче 1/3 от всички респонденти казват, че имат добър опит в някаква степен, а около 1/4 от всички респонденти казват, че са имали случаи на сексуален тормоз, с които са се справили добре. 5,6 % казват, че имат добър опит в предотвратяването, а 5,6 % казват, че имат добър опит както в справянето, така и в предотвратяването на сексуален тормоз на работното място. 7,18% отговарят, че на работното място е имало опити за справяне или предотвратяване на сексуален тормоз, но те не са били много успешни.

Отговорите тук показват, че макар около 2/3 да отговарят, че има политика - която може да помогне както за справяне със сексуалния тормоз, така и за неговото предотвратяване - само по-малка част от респондентите, 1/3, казват, че имат добър опит на работното си място, както при справянето със сексуалния тормоз, така и при неговото предотвратяване. Това би могло да подсказва, че това справяне със сексуалния тормоз все още не е област, в която мнозинството от организации имат голям опит - освен въвеждането на политика, което очевидно също е важно, но е усилие, което не може да бъде правено еднократно или изолирано от други политики за предотвратяване и справяне с насилието.

**В Гърция** повечето от участниците бяха запознати в някаква степен със законодателството и политическата рамка, които се отнасят до случаи на сексуален тормоз на работното място, било то пряко, например Закон 4808/2021, който ратифицира Конвенция 190 и Препоръка 206 на МОТ за насилието и тормоза, или такива, които се отнасят до сексуалния тормоз непряко, например Закон 4604/2019 (създаване на комитети за равнопоставеност между половете в регионите и общините) или Закон 4589/2019 (създаване на комитети за равнопоставеност между половете в регионите и общините в университетите и изследователските центрове).

Само няколко от представителите на организациите, които участваха във фокус групите, споменаха, че им се е налагало да разглеждат жалби за сексуален тормоз. По-конкретно, големите мултинационални компании използват своите вътрешни процедури за подаване на жалби и крайното "решение", което в някои случаи е уволнение или промяна на работната среда на служителя, който е обвинен и за когото е доказано, че упражнява тормоз. В публичния сектор, когато се подават жалби, процедурите са много бавни и

резултатите не са толкова положителни за служителите, които подават жалбите, като някои от тях са принудени да се пенсионираат по-рано или да сменят работното си място.

Сред интервюираните от нас заинтересовани страни съществува известен консенсус, че правната рамка е достатъчна и предоставя всички инструменти, които улесняват жертвите на сексуален тормоз да съобщават за инцидентите и да преследват извършителите по административен или съдебен път. Въпреки това случаите, за които се съобщава всяка година, са много по-малко от предполагаемия обхват на явлението.

Някои представители на синдикатите на служителите споменават, че съществува разпокъсаност на законодателството и накъсана правна рамка. Бяха отправени и критики, че има някои моменти от Закон 4808/2021, които трябва да бъдат потвърдени по време на прилагането му и трябва да бъдат изяснени. Например създаването на самостоятелен отдел в рамките на Органа на инспекцията по труда, който ще наблюдава случаите на сексуален тормоз, е положителна стъпка, но от решаващо значение е неговото укрепване с персонал и ресурси.

Друга слабост на гореспоменатия закон е, че процедурите не са толкова ясни, особено в малките предприятия или в публичния сектор. Законът се отнася главно за фирми, които имат повече от 20 служители, което се отнася за много малък процент от фирмите в Гърция. Друга характеристика на пазара на труда в Гърция, която представителите на синдикатите споменаха по време на срещите, е, че за значителна част от работещите условията на труд са несигурни и това не им помага да станат по-силни и да реагират на срещу сексуалния тормоз поради страх да не бъдат уволнени или да се създаде неблагоприятен климат спрямо тях.

Големите мултинационални компании се адаптират почти веднага и развиват вътрешните си процедури, за да се съобразят със закона. Малките и средните предприятия не разполагат с ресурси и стимули за обучение на персонала си по тези въпроси. Представителите на сдруженията на работодателите предложиха лицето, което ще бъде назначено да разглежда жалбите за сексуален тормоз, да бъде външно, а не служител от Синдикатите.

Испанският случай има някои особености, тъй като събраната информация идва изключително от университети, които са разработили няколко инструмента на политиката за справяне със случаите на сексуален тормоз. Всички участващи университети имат специални звена, които се занимават с равенството между половете, и всички те са разработили планове и протоколи, които обхващат въпросите, свързани с пола. Съществуват и протоколи за превенция, разкриване и действие при ситуации на сексуален тормоз, които включват и конкретни действия в областта на насилието на сексуална и ЛГБТ основа.

Следователно, според участниците в проучването, основните силни и слаби страни, установени по отношение на политическата рамка, могат да бъдат обобщени, както следва:

#### Силни страни:

- Наличие на политическа рамка за сексуалния тормоз.
- Прилагане на основани на доказателства политики
- Начално включване на перспективата на ПОИ в някои политики
- Значение на неформалните мрежи за подкрепа и докладване.

#### Слаби страни:

- Много други университети не разполагат с протоколи или те не са известни.
- Липса на заемане на позиция по проблема със сексуалния тормоз на работното място от страна на университетите.
- Необходимост от подобряване на системите за подбор на лицата, отговорни за прилагането на политиките.
- Липса на механизми за предотвратяване и управление на случаите на сексуален тормоз.

- Необходимост от инструменти за налагане на санкции за борба с чувството за безнаказаност

Съществуването на политики, протоколи и звена за равенство в испанските университети е свързано с приетия през 2007 г. Закон за ефективното равенство между жените и мъжете. Член 48 от Закона изисква от организациите/фирмите да създадат конкретни мерки за предотвратяване на сексуалния тормоз на работното място, като предвижда създаването на процедури за улесняване на докладването на тормоз от страна на жертвите и задължението на представителите на работниците да докладват на ръководителя на организацията/фирмата за всеки случай на тормоз, за който знаят. Освен това член 62 от Закона изисква разработването на протоколи за предотвратяване на сексуалния тормоз от страна на организациите/фирмите, в които се посочва необходимостта от разследване на жалбите и ясно определяне на лицето, отговорно за оказване на помощ на жертвите. Въпреки конкретния напредък, който този Закон предвижда по отношение на мерките, предназначени за действие и предотвратяване на сексуалния тормоз, испанските университети предимно игнорират закона, тъй като продължават да не признават съществуването на насилие срещу жени. Следователно мерките, установени от Закона за ефективното равенство между жените и мъжете, като например разработването на специфични протоколи срещу сексуалния тормоз от комисиите по равенство, не са приложени в повечето испански университети.(2) В някои случаи университетите разполагат с политики и протоколи, но те не са известни на повечето преподавателите, служителите и студентите.

Институционалната ангажираност бе изтъкната като критичен елемент, тъй като в много случаи университетите разполагат с официални механизми. Въпреки това те са неефективни, тъй като хората, които заемат централните позиции, не са ангажирани с проблема. В много случаи сексуалният тормоз не е приоритетен в насърчаваните инициативи или звената по равнопоставеност приоритетно насочват действията си към по-малко спорни въпроси, които не изискват ясна позиция. Този елемент е свързан и с подобряването на системите за подбор на лицата, отговарящи за звената по равнопоставеност. В много случаи в испанските университети тези

длъжности се предоставят на хора с признание в институцията. Те в някои случаи получават тази позиция поради своя статут или връзки, а не защото са показали призната изследователска кариера в областта на насилието, основано на пола, или сексуалния тормоз. Липсата на обективни критерии за присъждане на тези длъжности води до това, че мерките, първоначално предназначени за защита на жертвите, се използват за защита на институцията и дори на извършителите. Следователно в институциите, където това се случва, то подхранва посланието за безнаказаност на извършителите на сексуален тормоз.

От друга страна, са установени случаи, в които институцията се стреми за предотврати и прекрати сексуалния тормоз. В тези университети съществува атмосфера на нулева толерантност към сексуалния тормоз, което помага да се гарантира, че усилията отгоре надолу се допълват от инициативи отдолу нагоре (напр. мрежи за подкрепа на жертвите).

### **Добри практики**

Освен познаването на правната и политическата рамка, важен аспект на справянето със сексуалния тормоз е наличието и прилагането на добри практики на работното място. Тези добри практики могат да произтичат от правната рамка, в смисъл на конкретизиране на разпоредбите в дадена организационна среда; те могат да идват и от ad hoc инициативи на някои организации или на участници в тези организации.

В България изглежда, че сексуалният тормоз не се разглежда като важен въпрос в различните области, представени от участниците в изследването. Не са докладвани никакви случаи, дори от лицата, отговарящи за безопасността и здравето на работното място. Показателно е, например, че в учителския синдикат не е имало случаи на сексуален тормоз или поне до централата никога не е достигала информация за такива случаи. Според представителя на синдиката на място тези случаи се решават от работодателя или се подават жалби до регионалните комисии за защита от дискриминация. По подобен начин липсата на докладвани случаи се споменава от всички участници,



представляващи държавни, общински, частни или неправителствени организации.

Показателен е фактът, че в университетите, въпреки че се говори много за случаи на сексуален тормоз и за подобни практики - най-вече от страна на преподаватели към студентки - свързани с полагането на изпити, не са постъпвали жалби. Представител на един университет съобщи, че не знае за подобни инциденти, дори в миналото, когато е била декан на един от факултетите, нито пък е била сезирана Комисията за защита от дискриминация, което означава, че в университета не са постъпвали жалби. Важно е да се отбележи, че това изглежда не се отнася само за конкретния университет. Въпросът за сексуалния тормоз и насилието на работното място никога не е бил разглеждан на постоянните срещи на ректорите на висшите учебни заведения в страната.

Специфични процедури на национално ниво са установени само в изключителни случаи и сектори, като например колективния трудов договор на Независимия профсъюз на транспортните работници,(3) който предвижда конкретни насоки и мерки, като например

Работодателят провежда политика на нулева толерантност за прекратяване на насилието на работното място в различните му проявления - физическо, психическо, сексуално (чл. 66).

Работодателят прилага политика за повишаване на осведомеността на ръководителите, работниците и служителите чрез обучение с цел разпознаване на признаците на тормоз и насилие на работното място, както и за предприемане на превантивни или коригиращи действия в помощ на жертвите. Мерките трябва да обхващат и да се прилагат и по отношение на насилието от страна на трети лица (чл. 67).

Работодателят прилага процедури, които да се следват в случаи на тормоз или насилие, които включват най-малко: незабавно вътрешно разследване и безпристрастно изслушване; водене на статистика; търсене на обратна връзка; предприемане на подходящи дисциплинарни мерки срещу извършителите, ако те са служители на същото предприятие; подкрепа на

жертвата и, ако е необходимо, предоставяне на психологическа помощ за нейната реинтеграция (чл. 68).

Мерките, насочени към предотвратяване на насилието и тормоза на работното място, включително насилието и тормоза, основани на пола, следва да бъдат включени във вътрешните правила за работа.

Друг сектор, който систематично се занимава с насилието и тормоза на работното място и е включил конкретни разпоредби в секторните колективни трудови договори и създаването на комитети по безопасност и здраве при работа, е секторът на здравеопазването. Секторният колективен трудов договор предвижда, че работодателят, съвместно със синдикатите в здравната служба, трябва да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всяка форма на дискриминация (пряка или непряка) или физически или психосоциален тормоз и да осигури условия на труд, които защитават работниците от хроничен стрес, физически и психологически вреди на работното място.

От гореизложеното не е изненадващ фактът, че нито една от участващите организации няма план за равнопоставеност между половете или не планира да изготви такъв. По същия начин те не организират или насърчават своите членове да участват в какъвто и да е вид обучение за предотвратяване или справяне със сексуалния тормоз. Последното представлява интерес за членовете на частните компании и синдикатите, но досега такова обучение не е предлагано.

Ситуацията в **Кипър** може да се счита за различна, тъй като има някои инициативи, предприети от различни участници. От 2018 г. службата на омбудсмана е една от основните институции, които подготвят Ръководство за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз в сектора на обществените услуги. Освен това службата на омбудсмана редовно провежда семинари в по-широкия публичен сектор, за да обсъжда със своите служители тези въпроси. Тя организират задълбочено информирание и обучение по тези въпроси с комитетите по въпросите на равенството и служителите по въпросите на равенството, които наскоро бяха създадени в

организациите за обществени услуги, за да разглеждат жалби за сексуален тормоз в рамките на тяхната организация.

Обучителни семинари на своите членове организират и синдикатите, а Федерацията на работодателите и индустриалците организира семинари за обучение на своите членове, както и за членове на други структури, например общините. Неправителствени организации като Средиземноморският институт за изследвания на пола, Асоциацията за превенция и справяне с насилието в семейството и фондацията Хипатия организират обучителни семинари за своите членове, както и за други организации, академични институции и заинтересовани агенции.

Освен семинарите, в Плана за равнопоставеност между мъжете и жените една от седемте тематични цели е борбата срещу насилието, основано на пола, където сексуалният тормоз се определя като форма на насилие, която като глобално явление засяга всички мъже и жени, но със сигурност по-голямата част от тях са жени. Публичните органи, общините и синдикатите са приели кодекси за поведение по отношение на сексуалния тормоз. Други академични институции са в процес на изготвяне на свои собствени кодекси за поведение. Освен това някои от участващите организации са адаптирали план за равнопоставеност между половете или подобна официална политика.

При повечето от участващите организации съществуват разпоредби за справяне със случаи на сексуален тормоз, но някои от тях все още не са използвали процедурите, описани в правната рамка или в Кодекса за поведение, тъй като няма подадени жалби. Въпреки това звеното за превенция и справяне със сексуалния тормоз на работното място към Федерацията на труда в Пансипия, един от най-големите синдикати в страната, разглежда случаи на служители; при някои случаи има извънсъдебно решение, а други – са стигнали до съда.

В Дания има някои добри практики на работните места по инициатива на работодателите и/или синдикатите. Няколко участници в проучването отговарят, че работата им по предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз се състои както от по-формални мерки като информационни срещи и

последствия за служителите, които тормозят, така и от по-неформални разговори и изявления за неприемливостта на сексуалния тормоз.

Като цяло отговорите на участниците могат да бъдат разделени на четири категории:

- Неформални превантивни инициативи;
- Формални инициативи за изграждане на култура на неприемане и противодействие на сексуалния тормоз, насочени към диалог (обучение, срещи);
- Фокусиране върху последствията за лицата, упражняващи тормоз;
- Силно управление, и политики по отношение превенцията и справянето със сексуалния тормоз,

Няколко респонденти споделят, че се фокусират върху осигуряването на постоянен разговор и фокус върху темата за сексуалния тормоз. Това е положително, тъй като на всички ще се напомня за поведението, което се очаква от тях - и ще им се напомня, че може да се окаже подкрепа на лицата, подложени на сексуален тормоз. Освен това няколко от тях отговарят, че са провеждали срещи, на които диалогичният подход е бил използван превантивно: "Заедно с работодателската организация разработихме инструмент за провеждане на диалог. Пуснахме го на работното място и това доведе до добри дискусии".

Когато става въпрос за добър опит в справянето със сексуалния тормоз, някои от тях подчертават значението на бързата и правилна реакция от страна на ръководството при подаване на сигнал за сексуален тормоз, както и значението на лидерите, които приемат сигналите сериозно и поемат инициативата да гарантират прекратяването на ситуацията на тормоз. Респондентите подчертават също, че техните политики, кодекс на поведение или схема за подаване на сигнали за нередности играят важна роля за справяне и предотвратяване на сексуалния тормоз.

В датския случай е обърнато специално внимание на инициативите, предприети от два големи синдиката. Първият от тях е Данск Метал или Датският профсъюз на металурзите, който е със 125-годишна история и включва служители, които обикновено работят в индустриалния,

строителния и транспортния сектори. За да се придобие представа за инициативите на Данск Метал, които са насочени към справяне и предотвратяване на сексуалния тормоз в организацията, е проведено интервю с консултант в екипа по въпросите на равенството между половете и многообразието, който е основна част както от разработването, така и от изпълнението на няколко от инициативите на Данск Метал. Основните инициативи на Данск Метал относно сексуалния тормоз са следните (някои от тях вече са изпълнени, а други са планирани, но все още не са стартирали):

- Разработване на политика за справяне със сексуалния тормоз на работното място;
- Вътрешни превантивни семинари във всички екипи на Данск Метал
- Курсове в местните клонове на Данск метал;
- Проучване на благосъстоянието, включително сексуалния тормоз, сред служителите на организацията;
- Проучване относно сексуалния тормоз сред членовете на организацията;
- Превенция на сексуалния тормоз в автомобилния сектор и отдели за най-добри практики;
- Равнопоставеност между половете като част от първоначалното обучение на делегатите на Данск Метал.

Другият синдикат е 3F или Обединената федерация на работниците в Дания, която е най-големият синдикат в Дания, обхващащ служителите, които работят в зеления сектор, промишлеността, строителството, публичния сектор, сектора на хотелиерството и ресторантьорството и транспорта. 3F разработва следните инициативи относно сексуалния тормоз:

- Разработване на политика на 3F по отношение на сексуалния тормоз;
- Семинари "Преминаване на границата"(4) в рамките на организацията;
- Политика на 3F за подаване на сигнали за нередности;
- Семинари "Преминаване на границата" в местните клонове на 3F;
- Събиране на информация за броя на случаите в местните клонове на 3F.

В Гърция, въпреки проблемите при ефективното прилагане на законодателството, което се оценява като всеобхватно, но трудно за широко прилагане на практика, по време на семинарните сесии бяха отчетени няколко добри практики. Те включват публикуване на наръчници, изследвания, създаване на механизми, планове за действие и изпълнение на целенасочени проекти. Участниците в тези дейности са разнообразни и имат различен обхват и цели.

Като начало, през март 2022 г. Изследователският център за равнопоставеност между половете (КЕТНІ) публикува набор от инструменти за обучение относно насилието и сексуалния тормоз в сферата на труда.(5)

Междувременно Съюзът на сдруженията на държавните служители проведе мащабно проучване, за да документира до каква степен служителите в публичния сектор са подложени на сексуален и морален тормоз и сексистко поведение на работното място и как това поведение може да бъде премахнато чрез приемането на конкретни мерки и политики. Резултатите от това проучване ще бъдат публикувани скоро.

На ниво работодатели трябва да се отбележи, че някои големи мултинационални компании са създали онлайн механизми за подаване на жалби, и служителите могат да подават своите жалби по телефона или лично. Представител на голяма многонационална застрахователна компания изтъкна като много важна характеристика на техния Кодекс за поведение това, че той е създаден съвместно от администрацията и служителите, т.е. това е процедура отдолу-нагоре, а не е наложена от компанията. Освен това най-голямата асоциация на работодателите в страната и няколко дружества участват във финансиран от ЕС проект, наречен EMBRACIVE "Приемане на многообразието и насърчаване на приобщаването на работното място", (6) който има за цел да насърчи многообразието в бизнеса както в Гърция, така и в Кипър. В Гърция повече от 150 компании от частния и публичния сектор с над 50 000 служители вече са подписали гръцката харта за многообразието, като са въвели в ежедневната си дейност практики за ефективно включване на различни служители с многостранни ползи.

Налице са и някои промени на ниво държавно, регионално и общинско управление. Този процес се засилва след януари 2021 г., когато в Гърция се

появи движението #MeToo, което превърна сексуалния тормоз и насилието, основано на пола, в централни въпроси в обществената сфера. В този дух [www.metoogreece.gr](http://www.metoogreece.gr) е уебсайтът на държавата, който събира всички необходими информации и телефонни номера за спешни случаи по въпроси, свързани със сексуален тормоз, злоупотреба и авторитарно насилие, както и действия за борба с тях. Уебсайтът също така обявява инициативи, насочени към подпомагане на всички да се противопоставят на всяка форма на тормоз и злоупотреба. Освен това Министерството на труда и социалните въпроси публикува Закон № 4808/2021, с който се ратифицира Конвенция № 190 на МОТ - модел на политика и го предостави на разположение на дружествата и организацията, за да ги улесни в създаването на собствени съответни процедури.

На регионално и местно равнище някои общини и региони са одобрили планове за равенство между половете, които включват действия за предотвратяване на сексуалния тормоз. По-специално община Атина изготви план за действие за предотвратяване и борба със сексуалния тормоз, който се фокусира главно върху: публичен ангажимент за политика на нулева толерантност към сексуалния тормоз; обучение на персонала; кампании за повишаване на осведомеността в организацията, в града и в други общини; промяна на нормативната уредба и създаване на процедури за подаване на жалби; сътрудничество с други институции; оценка на плана за действие.

Значителни дейности по този въпрос са разработени от няколко неправителствени организации. Една от поканените НПО ни информира за нов проект, който координира: "ПРЕС| Сексуално и кибернасилие Превенция, реакция, подкрепа на млади хора, преживели насилие", който има за цел да насърчи ранното откриване и превенция на сексуалния тормоз и насилието, с особен акцент върху кибер сексуалното насилие, основано на пола, и да предложи услуги за подкрепа на жени, млади хора и ЛГБТИК, жертви или потенциални жертви на тези видове насилие, основано на пола.

Друга неправителствена организация изпълнява проекта "Да се противопоставим на сексуалния тормоз в публичното пространство". (7) В рамките на проекта са проведени обучителни семинари за студенти, работещи и неработещи жени от всички възрасти и работещи в големи компании. Целта на тези семинари е да се информира и овласти по-широка

група хора с различни условия на живот, което да ги подтикне да се противопоставят и да се чувстват в безопасност, в случай че бъдат тормозени на обществено място, да станат свидетели на подобен инцидент. Друг представител на НПО съобщи за проекта "Говори открито", (8) който предлага безплатна правна помощ за жени, преживели сексуален тормоз на работното място. И накрая, една неправителствена организация проведе проучване на сексуалния тормоз в туристическата индустрия, която е много важна в Гърция.(9)

Що се отнася до университетите, някои от тях са създали онлайн инструмент за получаване на доклади за случаи на сексуален тормоз. Университетът Пантеон реализира проект „Университети в подкрепа на жертвите на сексуално насилие“, (10) по време на който всеки партньорски университет създаде модел на обучение с 80 души от своя персонал - академичен и административен, както и със студенти, и извърши независима оценка на този модел. Някои от университетите изготвят и насоки за справяне със сексуалния тормоз.

Що се отнася до обучението, повечето от участващите организации са участвали или в свързано обучение, или в организирането на семинари за обучение по въпросите на сексуалния тормоз. Представителите на синдикатите съобщиха, че планират да организират програми за обучение на служители от частния и публичния сектор. Някои частни компании всяка година обучават персонала си по въпросите на равенството между половете и насилието, основано на пола. Националният център по публична администрация и местно самоуправление също предлага обучение по въпросите на равенството между половете за служителите в публичния сектор. Някои от участващите организации, особено тези, които са създали комитети за равнопоставеност между половете (т.е. университети, общини и региони), са адаптирали своите планове за равнопоставеност между половете, за да включат превенцията и справянето със случаите на сексуален тормоз като една от основните си цели. По-специално университетите и изследователските центрове са задължени да приемат планове за равнопоставеност между половете, за да могат да получават финансиране от Европейската комисия в рамките на програма Хоризонт Европа.

**В Испания** идентифицираните водещи добри практики се основават на следното:



- Включване на перспективата за изолиране на насилието, основано на пола, в разработваните политики;
- Формиране на официални и неофициални механизми за подкрепа на жертвите на сексуален тормоз;
- Основаване на политиките на научни изследвания;
- Включване на процесите на съвместно създаване при разработването и прилагането на политиките.

Както беше подчертано, защитата на тези, които защитават жертвите на сексуален тормоз, е от основно значение за справяне с проблема. За тази цел протоколите и политиките трябва да включват перспективата на изолиране на насилието, основано на пола. Университетът в Жирона беше първият университет, който включи тази перспектива в своя план за равнопоставеност. По-конкретно, във Втория план за равнопоставеност на университета (одобрен в Управителен съвет 3/2021 от 29 април 2021 г.) се посочва необходимостта от създаване на механизми за превенция и действия срещу насилието, основано на пола. (11)

Международните изследвания показват, че институционалните мерки сами по себе си не успяват да предотвратят тормоза, поради което е необходимо да се търсят и други възможности. Мрежите за взаимопомощ са една от тях. В това отношение има изключителен опит, като например PAVE (Promoting Awareness Victim Empowerment) в Университета на Уисконсин, както и много други. Мрежата за солидарност на жертвите на насилие, основано на пола, в университетите е първата мрежа за взаимопомощ в Испания. (12) Тази мрежа, създадена през 2013 г., се състои от студенти, възпитаници и преподаватели от различни испански университети. Тя е призната за добра практика от Обсерваторията срещу насилието, основано на пола, към Фондацията за жените на Министерството на равнопоставеността на Испания и от Европейската комисия. Тази мрежа дава възможност на връстниците да се превърнат в съюзници, създавайки пространства за подкрепа, помощ и солидарност. (13)

Най-престижните международни университети имат определена институционална политика относно сексуалния тормоз, за да превърнат университета в пространство, в което подобна ситуация е неприемлива. Тази политика регламентира дисциплинарни мерки както за потвърдени случаи на сексуален тормоз, така и за злонамерени твърдения. Тези политики се прилагат в програми и планове за действие, разработени и оценени от конкретни служби. Обикновено това са служби, които също така приемат

жалби. Тези служби също така анализират програмите, осъществявани от университета, и проучват стратегиите, които предотвратяват насилието, основано на пола, за да подобрят предоставяните услуги. Някои от тези служби публикуват годишни доклади за сексуалния тормоз и посегателства в университета. Например в случая с Оксфордския университет смесените комисии се състоят от преподаватели, студенти и служители на университета, които провеждат правят анализи на случаите на тормоз.

## **Препоръки**

Въз основа на своя опит и на оценката си на съществуващите политики и практики участниците в проучването в петте държави бяха помолени да предоставят информация за участието си в консултации и дали са изготвили някакви препоръки за политики относно сексуалния тормоз на работното място.

Според интервюираните в **България** все още липсва правна рамка, така че всякакви идеи, като например инструментите, които са разработени в рамките на проекта АСТРАПИ, се сблъскват с реалността. Не са проведени никакви консултативни процеси за ратифициране на Конвенция 190 на МОТ. С оглед на Ковид пандемията и липсата на функциониращо правителство в България през последната година процесът на ратификация не е актуален, но това беше споменато като една от целите на Конфедерацията на независимите синдикати в България. По-конкретно, основната задача на Конфедерацията в тази област е първо да се наложи ратифицирането на Конвенция 190, а след това да се въведат съответните нормативни промени в Кодекса на труда, а оттам да се отразят и в колективните трудови договори, за да се постигне разработването на механизъм и процедури за справяне със сексуалния тормоз и насилието на работното място.

В **Кипър** някои от организациите, включително Службата на омбудсмана, Комисарят по въпросите на равнопоставеността и синдикатите, са участвали в процеса на консултации и са изготвили и/или съобщили препоръки за политиката по време на изготвянето на съответното законодателство или подготовката и адаптирането на кодексите за поведение.

Що се отнася до препоръките, беше отбелязано, че обучението за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз е много важно. Все пак една цялостна програма за обучение следва да включва:

- Оценка на потребностите, напр. какво трябва да се знае и как са възприемани темите за сексуалния тормоз;
- Премахване на страха, който определя поведението на колегите, страх, че ще бъдат обвинени или като потенциални извършители, или като потенциални жертви;
- Експериментално обучение в екипите като методология за споделяне на мнения, разбиране и знания, така че те да могат да поемат отговорност и да се чувстват част от промяната в нагласите;
- Разбиране на половите стереотипи и как те влияят върху образованието, медиите и социалната политика като средство за утвърждаване на патриархалните възприятия;
- Работодателите да бъдат отговорни за адаптирането на мерки за превенция и подходящо справяне със случаите на сексуален тормоз.

Тъй като сексуалният тормоз на работното място е най-често израз на властови отношения, кодексът за поведение не трябва да се създава от хора с власт на работното място. Експерти от трети страни следва да бъдат поканени да разработят кодекса, който ще се превърне в полезен инструмент за обучение, представящ основните принципи и умения.

Необходимо е да се полагат системни и непрекъснати усилия за информиране и повишаване на осведомеността по всички аспекти на превенцията и справянето със сексуалния тормоз, но също така и да се осигури достатъчен персонал за предоставяне на насоки и подкрепа на жертвите на тормоз. Освен това е необходимо да има ефективен механизъм за прилагане на закона по отношение на бързото разглеждане на жалбите и социалната и психологическата подкрепа на жертвите.

Много важно е да се обучат агенциите и органите, които носят отговорността да разследват случаи на сексуален тормоз. Това означава, че е необходимо да се положат повече усилия за обучение на разследващите органи, органите на прокуратурата или дори на самите съдии, така че да се

избегне повторната виктимизация на жертвите на всички нива при подаване на официална жалба.

В Дания препоръките, събрани в рамките на проведеното проучване, са разделени на три основни категории: общи препоръки, препоръки за разглеждане на случаи и препоръки за превенция.

Общите препоръки могат да бъдат обобщени, както следва:

- Преминаване от директен към индиректен език в проучванията за сексуалния тормоз на работното място. Да не се задава само въпросът "Били ли сте подложени на сексуален тормоз?", а да се разпитва за различни, конкретни видове нежелано сексуално внимание ("шеги", коментари, докосване, покани и т.н.). През декември 2020 г. Националният изследователски център по въпросите на работната среда даде да се разбере, че работи по формулирането на различни и по-конкретни въпроси, така че в бъдеще да не се пита за преживявания на "сексуален тормоз", а да се пита за преживявания на конкретни форми на нежелано сексуално внимание.
- Повече (конкретни) законодателни разпоредби относно това, какво е длъжно да направи едно предприятие, за да се справи със сексуалния тормоз и да го предотврати. Работното място няма да бъде свободно от сексуален тормоз, докато не се повиши отговорността на работодателите/фирмите.
- Задължително обучение на ръководството и делегатите за това как да предотвратяват и да се справят със сексуалния тормоз.
- Изискване към организациите/фирмите да създадат форум, на който, наред с други неща, да се обсъжда и въпросът за сексуалния тормоз.
- Въвеждане на „система на усмивките“ или нещо подобно, отворена за обществеността, която да показва как компанията се справя с работата си по предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз. По този начин компаниите могат да използват добрата си ангажираност, за да се брандират положително пред клиентите и новите служители.
- Равнището на обезщетенията за преживян сексуален тормоз трябва да се повиши допълнително. Няма достатъчно финансови стимули, които да гарантират, че сексуален тормоз няма да се случва.

- Оставете настрана - в политиките, в разговорите и др. - фокусът върху това как тормозените хора трябва да се изказват срещу сексуалния тормоз.

Препоръките за справяне с проблема могат да бъдат обобщени, както следва:

- Открийте какво възпира компаниите, които нямат политика за сексуален тормоз, да се сдобият с такава;
- Изисквайте от дружествата да имат политика за сексуален тормоз, която да включва: декларация, в която се казва, че сексуалният тормоз не е нещо нормално; към кого да се обърнат, ако някой преживее сексуален тормоз; че всички притеснения ще бъдат взети на сериозно; и как да се процедира в случай на тормоз - последното възможно описано най-подробно;
- Въведете политики за борба с подаването на сигнали за нередности - но внимавайте политиката за борба с подаването на сигнали за нередности да не размива или пречи на други инициативи, насочени към предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз.

Препоръките за превенция могат да бъдат обобщени, както следва:

- Прегледайте политиката на компанията по отношение на сексуалния тормоз, когато наемате нови служители.
- Обърнете специално внимание на служителите, които са полово малцинство на работното място: жени на работни места, където преобладават мъжете, и мъже на работни места, където преобладават жените (и ЛГБТ+ служители). Например, създайте инициативи за наставничество, при които мениджър, синдикалист следи отблизо работещи, принадлежащи към малцинства и редовно се среща с тях, за да разговарят за удовлетворението от професионалния живот и за изпитван тормоз. Това може да помогне да се гарантира, че те няма да са подложени на сексуален тормоз, че получават подкрепа, ако това се случи, и че няма да напуснат работа.
- Информирайте компаниите, мениджърите, делегатите, служителите от отдел "Човешки ресурси" и т.н., че разговорите за границите при

общуване, хумора, езика, културата и т.н. са важни и ефективни инструменти за превенция на сексуалния тормоз, тъй като създават по-добро разбиране на различните граници и опит, както и защото помагат на служителите да общуват именно по тези въпроси.

**В Гърция** някои от организациите са участвали в съответните процеси на консултации, например в консултациите по законопроекта, с който през юни 2021 г. беше ратифицирана Конвенция 190 на МОТ, но техните представители не са доволни от резултата. Изследователският екип, който проведе проучването за сексуалния тормоз в публичния сектор в рамките на Съюза на асоциациите на държавните служители, препоръча, че за да се справи със сексуалния тормоз в публичния сектор, законодателната рамка, уреждаща държавните служители (Закон 3528/2017), трябва да бъде допълнена и адаптирана в съответствие с действащото международно право и правото на ЕС, и по-специално с неотдавнашната ратификация на Международна конвенция 190 за премахване на насилието и тормоза на работното място. Същевременно се предлага незабавно да бъде изготвен "Протокол за предотвратяване и реагиране на сексуален тормоз в публичния сектор" в съответствие с най-добрите практики на други организации в Европа и Гърция.

Много интервюирани представители споменаха, че е много важно да се създаде и утвърди политика на нулева толерантност към сексуалния тормоз на работното място и, разбира се, в обществото. Организациите, фирмите, неправителствените организации трябва по всякакъв възможен начин да дадат ясно да се разбере, че това поведение няма да бъде толерирано. Друго важно нещо е хората на всяко ниво (служители, работодатели, клиенти, доставчици) да бъдат информирани за своите права и за това как да се защитят от такова поведение или как да се намесят, когато го наблюдават. Важно е също така да се обучават агенциите и органите, които имат отговорността да разследват случаите на сексуален тормоз.

Някои участници във фокус групите предложиха да има по-широко сътрудничество между организациите (особено НПО и университетите), които са запознати със случаите на сексуален тормоз, и тези, които сега се опитват да установят рамката за това как да се предотвратяват и да се справят

с този вид инциденти. Трябва да се осъществи трансфер на знания чрез обучение и повишаване на осведомеността. Някои представители на общините предложиха също така в техните бюджети да бъдат отделени кодове за дейности, свързани с равенството между половете, проблемите на насилието, основано на пола, и сексуалния тормоз, за да могат комисиите по равнопоставеност между половете да бъдат по-гъвкави при организирането на тези дейности. Някои представители на профсъюзите споменаха, че има много действия, възможности за обучение и събития за повишаване на осведомеността, които не се публикуват широко и в крайна сметка хората, които се сблъскват със случаи на сексуален тормоз, не са добре информирани или подготвени как да се справят с тях, дори когато те самите или техни колеги ги преживяват.

Получените от **Испания** препоръки могат да бъдат обобщени, както следва:

Сексуалното насилие на работното място трябва да бъде включено като ключов елемент в борбата срещу сексуалния тормоз във всички публични пространства, както онлайн, така и офлайн, и във всички области (образователна, политическа и социална). Първата стъпка е общественото признаване на този вид насилие, както и ясното позициониране на отхвърлянето му.

Програмите за превенция на сексуалния тормоз от ранна детска възраст, включително детска градина, начално училище, гимназия и университет, трябва да се основават на научни доказателства. Такива програми не могат да бъдат развити само на етична основа, но и на езика на желанието, като се наричат насилниците страхливци, а тези, които подкрепят жертвите и които се противопоставят на насилието, се определят като смели. Този тип език трябва да бъде включен във всички образователни програми и във всички социални области (предприятия, места за отдих, улицата, интернет, болници и т.н.), тъй като без връзката между езика на желанието и езика на етиката не можем да постигнем напредък в изкореняването на сексуалния тормоз. Връзката между езика на желанието и етиката трябва да бъде включена и в аудио-визуалните продукции, както в киното, така и в нарастващия бизнес с видеоигри. Подчертаваме, че е необходимо тези програми да се основават на научни доказателства, а не на отделни случаи.

Особено значение за предотвратяването на сексуалния тормоз онлайн се отдава на медиите, независимо дали става въпрос за социални медии, традиционни средства за масова информация или други онлайн програми, инициативи и дейности. Обществото претендира да подобри механизмите за докладване и защита от сексуален тормоз, които вече съществуват, но не са достатъчни. Важно е да се признае работата на онези журналисти или медийни продуценти, които са се ангажирали да подкрепят жертвите на сексуален тормоз. В Испания установяваме, че има медии, които подкрепят жертвите, но и други, които защитават лицата, извършващи тормоз, и тези, които нападат жертвите, приютени под закрилата на свободата на изразяване. Този дебат обаче отдавна е решен в научните изследвания и в социалния свят на превенцията на сексуалния тормоз: подкрепата за жертвите е по-подходяща от правото на свобода на изразяване на медиите, когато това изразяване служи за обвиняване на жертвата и защитава насилниците.

Освен това бяха направени някои конкретни препоръки, които следва да бъдат разгледани от политиците:

- Обучение на цялата университетска общност по отношение на научните доказателства за идентифициране на сексуален тормоз;
- Създаване на мрежи за солидарност, които подкрепят и насърчават партньорствата;
- Да се действа и докладва в случай на свидетелство за сексуален тормоз, като се подкрепя и защитава жертвата, без да се ревиктимизира;
- Създаване на служба за присъствие и подкрепа на жертвите на сексуален тормоз с представители на цялата университетска общност, за да се гарантира, че протоколите се задействат при получаване на оплакване;
- Включване в учебните програми на съдържание за сексуалния тормоз;
- Периодична оценка на мерките, приети за предотвратяване и наблюдение на сексуалния тормоз.

## **Заклучение**

Този документ обединява опита, натрупан от петте организации, работещи по проекта АСТРАПИ, по отношение на мненията и опита на съответните



заинтересовани страни в съответните държави. Нивото на информираност, оценката на съществуващите политики и добри практики, както и общите и специфичните препоръки са представени в съответните глави.

Изследванията, проведени в петте държави, предоставят богат материал, идващ от практиката и обхващащ в различна степен няколко сектора и среди: от работните места и действията, предприети от работодателите и синдикатите, до университетите и местните власти.

Един от изводите, които могат да бъдат направени от събрания и представен материал в този анализ е, че съществува известна асиметрия между съответните държави по отношение на политиките и практиките за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз. Всички разглеждани държави са членки на ЕС и всички те са транспонирали в националното си законодателство директивите на ЕС относно прилагането на принципа на равнопоставеност, които дават изчерпателно определение на сексуалния тормоз като форма на дискриминация и съответно предпоставят инструменти и механизми за справяне с него. Независимо от това, между отделните държави съществуват значителни различия по отношение на обхвата на политиките и практиките, свързани със сексуалния тормоз.

От една страна, в Дания както на законодателно равнище, така и на равнище договорености на работното място между работодатели и служители, сексуалният тормоз се третира по различни начини, някои от които са с участието на всички. От друга страна, в България сексуалният тормоз не изглежда да е станал проблем нито за публичните институции, нито на работното място, докато постоянните усилия на синдикатите все още не са довели до осезаеми резултати, например, те не успяват да убедят правителството да ратифицира Конвенция 190 на МОТ. В Испания университетите играят важна роля в насърчаването на видимостта и осведомеността по тези въпроси, като постигат някои важни законодателни резултати. В Кипър съответните органи и синдикатите изглежда са по-активни в тази област, докато в Гърция движението #MeToo, възникнало през януари 2021 г., заедно с упоритите усилия на няколко неправителствени организации, повишават интереса към въпросите на пола като цяло и към сексуалния тормоз в частност.

Като говорим за разнообразието на участниците в областта на сексуалния тормоз, може да отбележим, от една страна, разлики в желанието и гъвкавостта на организациите да адаптират своите правила и разпоредби или да създадат механизми и инструменти за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз: изглежда, че големите и утвърдени организации, било то дружества или общини, или университети, са по-способни да прилагат действителни политики, отколкото малките организации. От друга страна, изглежда, че политиките и практиките, които са адресирани и разработени директно на работното място - независимо от вида им - е по-вероятно да ангажират хората да мислят и действат по начини, които биха могли да предотвратят потенциални извършители и да помогнат на пострадалите.

Въпросът, който се повдига многократно във всички среди, а в някои от тях и с по-голяма интензивност, е този за информацията и осигуряването на достъп на застрашените лица до съществуващите механизми. Дори и при най-развитите и задълбочени рамки за защита, например в Дания, докладваните случаи остават много по-малко от действителните. Това за пореден път потвърждава, че на ниво комуникация и обмен предстои да се направи много, за да се предоговорят границите на това какво може и какво не може да бъде приемливо в една безопасна и колегиална среда. Този документ, както и всички останали резултати от проекта АСТРАПИ, имат за цел именно стимулират по-нататъшно обмисляне и търсене на иновативни решения.

## **Приложение: Ръководство за провеждане на фокус групи/интервюто**

### **1. Характеристики на организацията**

- Вид (публична/частна и т.н.)
- Сектор (в случай на работни места, сдружения на работодатели или служители)
- Размер
- Роля на респондента
- Равнопоставеност между половете в персонала

### **2. Преглед на законодателството и политиките**

- Запознати ли сте със законодателната рамка и политиките в областта на сексуалния тормоз?
- Вашата организация използвала ли е някога съществуващите законодателни или политически инструменти за справяне със случаи на сексуален тормоз? Какъв е резултатът?
- Удовлетворени ли сте от съществуващата политическа рамка? Кои са най-силните и кои са най-слабите ѝ елементи?

### **3. Добри практики**

- Вашата организация има ли добри практики по отношение на предотвратяването и справянето със случаи на сексуален тормоз?
- Вашата организация изготвила ли е някакъв вид правила или кодекс на поведение по отношение на сексуалния тормоз?
- Вашата организация предвижда ли някакви специфични процедури за справяне със случаи на сексуален тормоз?

- Вашата организация организираща ли е или насърчавала ли е членовете си да участват в някакъв вид обучение за предотвратяване/ справяне със сексуален тормоз на работното място?

- Справяла ли се е вашата организация с инциденти, свързани със сексуален тормоз? По какъв начин? Какъв е бил резултатът?

- Вашата организация приела ли е план за равенство между половете?

#### 4. Препоръки

- Участвала ли е вашата организация в съответните процеси на консултации, например в консултациите по законопроекта, с който се ратифицира Конвенция 190 на МОТ през юни 2021 г.?

- Вашата организация изготвила ли е и разпространила ли е препоръки за политика по отношение на сексуалния тормоз?

- Какво бихте предложили за подобряване на политиките, насочени към предотвратяване и справяне със случаи на сексуален тормоз на работното място?

- Вашата организация би ли била отворена/желае ли да приеме нова политика на работното място като тази, предложена от проекта АСТРАПИ (<https://АСТРАПИ-project.eu/project-toolkit/>)?

## Библиография

1. Европейското ръководство за превенция и противодействие на сексуалния тормоз на работното място, преведено на пет езика (Английски, Български, Датски, Гръцки и Испански) може да бъде намерено на сайта на проекта АСТРАПИ: <https://astrapi-project.eu/project-toolkit/>
2. See García-Lastra, M., & Díaz-Díaz, B. (2013). Equality of opportunities at Spanish universities? Learning from the experience. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 2, 255-283)
3. Важно е да се отбележи, че тази нормативна уредба е създадена благодарение на усилията на Екатерина Йосифова, председател на транспортния синдикат, която също така е допринесла за създаването и приемането на Конвенция 190 на МОТ, която все още не е ратифицирана от България.
4. "Пресичане на линията" е диалогична игра за границите на приемане на сексуалния тормоз, разработена от синдиката. Участниците се разделят на групи, в които се обсъждат различни твърдения, които са записани на карти. Тези твърдения могат да бъдат: "Днес изглеждаш страхотно!", "Тази рокля ти стои много добре", "Повишенията стават в копирната" и т.н. Идеята на играта е участниците да разговарят за това дали според тях всяко твърдение надхвърлящо границата на приемане на сексуален тормоз или не и до каква степен. В рамките на играта участниците осъзнават факта, че всеки от нас има различни граници на приемане на дадено поведение или комуникат като сексуален тормоз и развиват способността си да общуват с другите за определянето на тези граници.
5. [https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached\\_file/file/2022-04/KETHI\\_sexual\\_harassment.pdf](https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2022-04/KETHI_sexual_harassment.pdf)
6. <https://embracive.eu>
7. <https://www.standup-international.com/gr/el/>
8. <https://speakout.actionaid.gr>

9. “Not part of our job”:

[https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid\\_Harassment-Report.pdf](https://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf)

10 .<https://usvreact.eu>

11.UdG Equity Plan: <https://www.udg.edu/en/compromis-social/arees/igualtat-de-genera/el-pla-digualtat>)

12.<https://www.facebook.com/RedSolidariaVGU/> )

13.[https://redsolidariadevictimasvdgunis.blog/?fbclid=IwAR1MTBPm6FPCbmMwqxZ9Y\\_1JQGeeCay5gCD\\_BsvL100wE4IwzLkdwoRTzzU](https://redsolidariadevictimasvdgunis.blog/?fbclid=IwAR1MTBPm6FPCbmMwqxZ9Y_1JQGeeCay5gCD_BsvL100wE4IwzLkdwoRTzzU)