

be! aware

BE AWARE

Strengthening competences to face
sexual harassment on the workplace

Ю1 – РЕЗЮМЕ ИЗСЛЕДВАНЕ
НАЦИОНАЛНИ/КУЛТУРНИ
НУЖДА ОТ АДАПТАЦИЯ ЗА
РАЗВИТИЕ И ПРИЛАГАНЕ НА
ОБУЧЕНИЕ И АКРЕДИТАЦИЯ

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

TABLE OF CONTENT

| | |
|------------------------|-----------|
| РЕЗЮМЕ..... | 4 |
| АВСТРИЯ | 4 |
| ИСПАНИЯ | 5 |
| БЪЛГАРИЯ | 7 |
| ЛИТВА | 8 |
| ТУРЦИЯ | 9 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | 10 |
| PARTNERS | 11 |

ВЪВЕДЕНИЕ

Определението за сексуален тормоз във всяка страна, която е част от проекта Be Aware, има едно и също значение - едностранно, нежелано и неприятно поведение, при което сексуалността и / или разнообразните културни обсъждания за сексуалността се използват като средство за потискане и позициониране на хората с цел да произведат или поддържат уязвимост сред тях. Всички държави предоставят дефиниции за сексуален тормоз съгласно тяхното гражданско законодателство и само Турция предоставя определение по Наказателния кодекс. Като цяло, дефинициите за сексуален тормоз в петте страни прилагат международните и европейските стандарти за човешките права в тази област.

Според австрийското законодателство сексуалният тормоз на работното място не се счита само за форма на дискриминация, но може да бъде и престъпление. Същото е представено в законодателството на Испания. Според турското законодателство сексуалният тормоз на работното място е не само форма на дискриминация, но и криминално престъпление. Литовският кодекс за административните нарушения и Наказателният кодекс предвиждат наказания за сексуален тормоз. В България тормозът и по-специално сексуалният тормоз са изрично забранени в гражданското законодателство. Сексуалният тормоз не е престъпление в държавата.

Във всички страни липсват много примери за добра практика и тя се среща само в случай, когато големи компаниите се стремят да ръководят професионалната практика на своите служители, като подчертават насоките, които гарантират здравословна работна среда, уважение и свобода от всякакъв вид сексуален тормоз или тормоз, основан на пола, се появяват примери за добра практика. Освен това полицейските сили в Испания са пример за добра практика, както и някои университети в Литва и Турция. В България няма налични данни по въпроса.

По отношение на примерите за лоша практика се посочва, че хората обикновено не се оплакват в случаи на сексуален тормоз на работното място и просто променят работната си среда. В България няма данни за този въпрос.

Всичките пет страни предоставят национална статистика за случаите на сексуален тормоз. Те също така разчитат на данните, издадени от ООН, Европейския съюз и Съвета на Европа. Според данните сексуалният тормоз срещу жените е широко разпространено нарушение на техните човешки права като форма на насилие, основано на пола.

В Австрия на жертвите на сексуален тормоз се предоставят публични, частни и смесени услуги. В Испания като цяло НПО оказват подкрепа на жертвите на сексуален тормоз и по-специално на работното място. Търговският съюз също така предоставя такива услуги. В България няма услуги за подкрепа на жертвите на сексуален тормоз

на работното място. Само женските НПО за правата на човека, които се занимават с насилие, основано на пола, предоставят подкрепа на жертвите на сексуално насилие и тормоз. В Литва омбудсманът за равните възможности е отговорен основно за справянето с такива случаи. В Турция публичните и частните услуги се предоставят на жертвите на сексуален тормоз като цяло и по-специално на работното място. Въпреки съществуването на институции и организации, занимаващи се със случаи на сексуален тормоз, жертвите на сексуално насилие не знаят как да реагират и къде могат да получат правилната подкрепа.



РЕЗЮМЕ

АВСТРИЯ

Според гражданското право сексуалният тормоз се определя като нежелано, неподходящо, унижително или обидно поведение на работното място, с цел или ефект на създаване на заплашителна, враждебна и унижителна работна среда за тормозеното лице. Той се определя и като третиране на лице по по-неблагоприятен начин, защото този човек отхвърля или приема актове на сексуален тормоз. Всички видове действия, вербални и невербални, както и физически, могат да изпълнят критериите.

Според австрийския закон сексуалният тормоз на работното място не се счита само за форма дискриминация, но може да бъде и престъпление. Съответните разпоредби се съдържат в Акта за равно третиране (GlbG) за частния сектор, Федералния закон за равно третиране (BGlbG) за публичния сектор и Наказателния кодекс (StGB).

Законът се прилага не само за тормоз, който се случва по време на трудовото правоотношение, но и преди или след (например по време на процеса на набиране на персонал). Искането може да бъде повдигнато срещу самия нарушител, разбира се. Но той може да бъде повдигнат и срещу работодателя, ако той или тя виновно се въздържа от предприемане на подходящи действия за спиране на тормоза или за защита на служителя от по-нататъшен тормоз.

Австрия не разполага със сериозни успехи по отношение на добрите практики. Нарушителите в случаите на сексуален тормоз трябва да платят обезщетение - в повечето казуси. Въпреки това те запазват работата си в много случаи или просто се местят в друг офис. В повечето случаи жертвите прекратяват трудовия си договор тъй като вече не могат да работят заедно с нарушителя. Така че единствените добри практики са случаите, в които жертвите получават обезщетение, платено от нарушителя.

Проблемът за сексуалния тормоз на работното място в Австрия е реализирането на сексуален тормоз като такъв и неговото доказване. Това обаче е изискване за предотвратяване на сексуалния тормоз от самото начало или възможно най-бързо.

Докато проблемът с вредата в сексуалната сфера не се разглежда безспорно наистина е трудно да се осъзнае, че е налице сексуален тормоз, особено когато са налице по-незначителни нарушения. Това се дължи на факта, че на пръв поглед сексуалният тормоз не се случва очевидно и видимо, жертвите го възприемат като предполагаема приятелска колегиална оферта или флирт. Те позволяват „неволен“ контакт и имат усещането, че не могат да се върнат назад. Колкото по-дълго тези

сексуални действия продължават, толкова по-трудно става да се спре. Това се утежнява от факта, че младите жертви на сексуален тормоз оправдават инцидентите като „нормални“, докато по-възрастните го осъзнават като нападение поради тяхната лична зрялост и житейски опит. Друга причина за запазване на секретността на инцидентите е, че младежите не смятат, че ще получат вътрешна подкрепа на работното си място.

Повечето жертви на сексуален тормоз вярват, че няма да получат правилната подкрепа, за да успеят в борбата срещу виновниците.

Въпреки че държавата предоставя много услуги за подкрепа в областта на образованието и работното място, основен проблем е, че много от жертвите не знаят къде точно да намират подходящата подкрепа.

ИСПАНИЯ

Тормозът, свързан със секса, е всяко поведение, извършено въз основа на пола на лицето, с цел или резултат да нарушава достойнството на човека и да създава заплашителна, унижителна или обидна среда. (Член 7, параграф 2 от Основния закон № 3/2007 от 22 март за ефективното равенство на жените и мъжете).

Испанската конституция признава като основни права достойнството на всички човешки същества, неприкосновените права, които са им присъщи, свободното развитие на личността, зачитането на закона и зачитането на правата на другите (член 10, параграф 1), равенството и не-дискриминация на основание пол (чл. 14) и т.н. През 1995 г. регулаторната уредба на испански език започна да се променя по отношение на защитата срещу сексуален тормоз на работното място благодарение на Закон 31/1995 за предотвратяване на професионалния риск. След това споменаването на сексуален тормоз беше включено и в Закон 62/2003 относно равенството и недискриминацията на основата на раса, религия, пол и сексуална ориентация. За по-нататъшното развитие на регулаторната рамка и ефективно спазване на конституционните права, испанското правителство прие Закон 3/2007 от 22 март 2007 г. за ефективно равенство на жените и мъжете. Този закон предприе голяма стъпка напред, като изрично забрани сексуалния тормоз и тормоз въз основа на пола, както и определянето на това поведение (членове 7, 8, 48 и 62).

Член 40, параграф 2 от испанската конституция възлага на държавните органи задачата да осигурят здраве и безопасност на работното място. Това налага необходимостта от разработване на политика за защита на здравето на работниците чрез предотвратяване на професионалните рискове и този план за превенция трябва да включва предотвратяване на сексуалния тормоз и тормоз, въз основа на пола.

Ето защо отговорността за разработването на тези планове остава в рамките на компаниите, които отговарят за разработването на плана със законния представител

на работниците и отговарят за проследяването, включително необходимостта от разследване на всяка жалба, с която са се запознали.

През 2011 г. беше изчислено, че само 6% от фирмите са приложили конкретни мерки за предотвратяване на насилието и сексуалния тормоз на работното място; и само 14% от компаниите са извършили оценки относно свързаните с тях психосоциални рискове. Въпреки това, има много примери за добри практики на работното място, някои от тях са:

Инициатива на Професионалния съюз на Галисия (Целта на тази инициатива е да предотврати сексуалния тормоз на работното място и да защити жертвите в компании с по-малко от десет работници);

Компанията Endesa, която включва Кодекс за добро поведение, който се стреми да ръководи професионалната практика на персонала, подчертавайки насоки, които гарантират здравословна работна среда, уважение и свобода от всякакви ситуации на сексуален тормоз или тормоз, основан на пола;

Испанските въоръжени сили също така създадоха Наръчник за добра практика, за да се гарантира равното третиране на мъжете и жените във въоръжените сили, когато те определят сексуалния тормоз, тормозът, основаващ се на пола, те заявяват отговорността на управленското звено да наблюдава това, и те определят превантивни мерки, както и механизъм за ранно откриване на сексуален тормоз във въоръжените сили;

Профсъюзът на работната комисия създаде ръководство срещу сексуалния тормоз на работното място, където те определят какво е сексуален тормоз, определят правната рамка, обясняват кодекса за поведение в Европейския съюз и по-специално в Испания и предлагат няколко линии на действие и дейности за предотвратяване на това поведение на работното място и повишаване на осведомеността;

В последно време бе постигнат напредък по отношение на видимостта на сексуалния тормоз. Съществува широк набор от регламенти, които регулират това явление на национално и европейско равнище, не толкова на местно или регионално равнище.

Въпреки че законът изисква да има протокол за действие при сексуален тормоз в предприятията, държавата няма контрол над този въпрос и много от тях не го спазват. Компаниите могат да потърсят съвет от обществените органи за тяхното създаване, но това усилие не е достатъчно, ако няма обучение за служителите.

Фактът, че ситуацията се отрича, дори когато вече се е случила, води до създаването на стереотипна фигура на агресор и жертва, което означава, че нито единият, нито другият разпознават нагласите на сексуалния тормоз.

Несигурността на пазара на труда също затруднява осъждането на тези ситуации, независимо дали те идват от шефа до служител или от служител към служител.

Медиите не следят случаите, за които се съобщава в началото. Необходимо е по-голямо обучение на комуникацията на професионалистите, за да се направи адекватно информативно отношение, но също така и на служителите от правосъдието и полицията, които са в контакт с жертвата в първия момент.

Феминисткото движение спомогна да се видят ситуации на насилие срещу жени, а кампании като #MeToo улесняват солидарността между пострадалите.

БЪЛГАРИЯ

Законът изрично признава сексуалния тормоз като форма на дискриминация и го забранява. Дефиницията на ЕС за сексуален тормоз е напълно призната в българския Закон за защита от дискриминация. Сексуалният тормоз не е включен в Наказателния Кодекс на страната. Законът за защита от дискриминация обаче може да се използва и за идентифициране на сексуалния тормоз като вид дискриминация. Този закон определя тормоза като „всяко нежелано поведение на основание, посочено в член 4, параграф 1, изразено по физически, устен или друг начин, което има за цел или резултат нарушаване на достойнството на лицето или създаване на враждебна, унижителна или заплашителна среда, отношение или практика.

Тормозът и сексуалният тормоз са изрично забранени и дефинирани от Закона за защита от дискриминация. Съгласно чл. 5 тормозът и сексуалният тормоз представляват дискриминация. Определението съответства на изискванията на ЕС.

Въпреки това все още съществуват пропуски в практическото прилагане: има забавяне в процедурите и прилагането на тежестта на доказване от Комисията за защита от дискриминация и от съдилищата, които доскоро не бяха в пълно съответствие със стандартите на ЕС. В България няма информация за добри практики по тази тема.

Сексуалният тормоз на работното място е практика в България. Проблемът е, че работодателите, съдебните органи и наблюдателите (колеги, роднини и познати) не възприемат проблема много сериозно и възприемат насилието - вербално, психологическо и физическо - като безобидна, взаимно приета и нормална практика. В условията на икономически преход и нарастваща несигурност на заетостта, жените се определят като по-уязвима група.

Жените не знаят и не могат да прилагат законовите разпоредби за защита на техните права, които вече съществуват чрез приетия антидискриминационен закон. Българските жени са изправени пред редица пречки на работното място. Те носят непропорционална тежест на безработицата в страната - жените са първите уволнени

и последно наети за работа. Често те не се взимат на работа за много високоплатени позиции поради остарелите стереотипи за ролите на половете в българското общество.

ЛИТВА

В Закона за равните възможности на жените и мъжете в Република Литва е дадена дефиниция: „сексуалният тормоз означава всяка форма на нежелано и обидно устно, писмено или физическо поведение от сексуален характер с лице, с цел или последица от нарушаване на достойнството на дадено лице, особено когато се създава заплашителна, враждебна, унижителна или обидна среда“.

В Литва основният закон за сексуалния тормоз е законът за равните възможности на жените и мъжете. На 1 декември 1998 г. литовският парламент прие Закона за равни възможности за жените и мъжете на Република Литва. Този закон влезе в сила на 1 март 1999 г.

Since 2008 year, The Republic of Lithuania Law on Equal Treatment also prohibits any discrimination on grounds of gender. Equal Opportunities Ombudsperson supervises implementation of mentioned legislation, established in 1999.

Кодексът на труда забранява сексуалния тормоз от 2017 г. насам. Той дава възможност на лицата да съобщават за нарушения в Държавната инспекция по труда, включително за нарушение на член 26, който забранява сексуалния тормоз.

Междуинституционалната комисия за равни възможности за жените и мъжете, създадена през 2000 г., наблюдава Националната програма за равни възможности за жените и мъжете, дава предложения и препоръки по въпросите на равенството между половете.

Комисията за равни възможности за жените и мъжете се състои от един до двама представители на всяко министерство и четирима представители на НПО.

Примери за добри практики в Литва могат да бъдат намерени в дейностите и някои правила на университетите: Технологичен университет в Каунас; Университет Шяуляй; Бизнес университет по приложни науки; Университет по приложни науки Паневежис; Вилнюски университет; Литовски университет по здравни науки.

Като цяло, проблемът със сексуалния тормоз се изследва повече в Литва и в последно време се обръща повече внимание на него. Случаите на сексуален тормоз доведоха до някои промени в закона и нови правила. Например, в допълнение към движението „MeToo“ и разкрити случаи на сексуален тормоз на работното място, през 2017 г. бяха внесени изменения в законите за равни възможности (Закон за равните възможности на жените и мъжете и Закон за равното третиране), които гласят, че работодателят трябва да се грижи и да защитава своите служители, държавни

служители и тези, които планират да се самонаемат от извършителите. Също така образователна институция трябва да защитава своите студенти или служители от сексуален тормоз. От примери за добри практики, представени в този доклад, може да се види ясно, че повечето образователни институции в Литва са приели правилата за превенция на сексуалния тормоз в своята политика. Така че в Литва са положени някои усилия за решаване на този проблем.

Проблемът обаче остава сложен, в някои случаи е трудно да се докаже сексуалният тормоз, някои жертви се страхуват да говорят на глас за тормоза и т.н. Вижда се, че хората стават все по-заинтересовани от темата за сексуалния тормоз, те стават повече наясно с проблема и се насърчават да съобщават за тормоз. Проверките относно сексуалния тормоз или неравенството между половете се увеличават в кабинета на омбудсмана за равните възможности, така че той представя значението на темата и необходимостта от конкретни институции и обучени хора да работят в нея.

Програмата за обучение на тема сексуален тормоз на работното място е много актуална и необходима в Литва.

ТУРЦИЯ

В турската доктрина сексуалният тормоз се счита за дискриминация. Въпреки че в законодателството няма кратко определение, възможно е да се дефинира или тълкува от разпоредбите относно сексуалния тормоз от Истанбулската конвенция. В Истанбулската конвенция (Конвенция на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието срещу жени и домашното насилие) сексуалният тормоз се определя като „всяка форма на нежелано вербално, невербално или физическо поведение от сексуален характер с цел или ефект на нарушаване достойнството на дадено лице, особено когато се създава заплашителна, враждебна, унижителна или обидна среда“.

Турция е една от първите държави, подписала и утвърдила „Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието срещу жените и домашното насилие“ (Истанбулската конвенция) на 11 май 2011 г. без никакви резерви. Истанбулската конвенция има съществена роля за правата на човека в Европа като първата конвенция, която разглежда насилието (включително сексуалния тормоз) срещу жените. Конвенцията влезе в сила на 1 август 2014 г.

Закон № 6284 със заглавие „Защита на семейството“, който се основава на борбата с насилието срещу жени, е приложен на практика на 20 май 2010 г. Този закон се съсредоточава върху отговорностите, произтичащи от Истанбулската конвенция, която е приета при създаването на Закон № 6284. Този закон се координира и неговата ефективност се следи от Министерството на семейството и социалната политика. Националният план за действие за борба с насилието и тормоза срещу жените 2016-

2020 г. се основава на 5 основни цели, включително 31 различни основни дейности:

- ◇ Законодателни разпоредби;
- ◇ Създаване на осведоменост и трансформация на менталитета;
- ◇ Осигуряване на защитни и превантивни услуги и укрепване на жертвите на насилие;
- ◇ Регулиране и прилагане на здравни услуги;
- ◇ Сътрудничество между институциите и политиците.

Примери за добри практики в Турция: проект „Бизнес срещу домашното насилие“ и проект „Повече и по-добри работни места за жени“.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение, сексуалният тормоз е широко разпространен световен проблем. Той пречи на правата на човека, тъй като тези, които го преживяват, често страдат от физически и психологически последици, които пречат на тези хора да намерят своето място в заетостта и образованието. Процесът на намиране на решение на сексуалния тормоз срещу жените е приоритетен въпрос за всички общества в страните от ЕС и процесът на търсене на решение на този проблем е въпрос, който гражданските и публичните институции наскоро обръщат внимание в Испания, Австрия, България, Литва и Турция.

Partners

Frauen im Brennpunkt – Austria



Gender Alternative Foundation – Bulgaria



Magenta Consultoria S.L.U. – Spain



Samsun Aile ve Sosyal Politikalar II Müdürlüğü – Turkey



Social Innovation Fund – Lithuania

