

be! aware

ЮЗ ДИСТАНЦИОННО & FTF ОБУЧЕНИЕ: РАЗРАБОТВАНЕ НА МЕРКИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ НА СИСТЕМНИТЕ СИСТЕМИ И ПОДКРЕПА В ОРГАНИЗАЦИИТЕ

*Erasmus+: KA2 – Cooperation for Innovation and
the Exchange of Good Practices – Strategic
Partnerships for adult education.*

Agreement No. 2018-1-AT01-KA202-039286



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.

абстрактен

Сексуалният тормоз на работното място е форма на дискриминация, която включва всяко неканено поведение, коментари или поведение по отношение на пола, пола или сексуалната ориентация. Смята се, че шест от всеки десет жени в Европа са издържали на сексистките си отношение или са били подложени на сексуално насилие по време на кариерата си (TheParliamentMagazine, 2019 г.).

Сексуалният тормоз води до сериозни последици за организации като страх и безпокойство или срам между служителите, което води до намалена производителност и ефективност и в крайна сметка засяга цялото функциониране и развитие на организацията (Тематичен отдел за граждански права и конституционни въпроси, 2018 г.).

Имайте предвид предлага систематичен подход чрез предоставяне на различни инструменти и методи за подобряване на професионалното развитие на HR мениджърите, обучителите в областта на ПОО, учителите, медиаторите и представителите на работниците за намаляване на сексуалния тормоз. Резултатите от проекта ще подобрят способността им да се справят професионално с проблема със сексуалния тормоз на работното място и ще помогнат да се превърне в така наречения наставник Be Aware.

Този курс за обучение наразстояние и FTF включва три основни части. След въведение в самия проект, има кратко резюме на основните условия, които потребителят трябва да знае предварително. След това текстът продължава да говори за това как компаниите, работодателите и служителите могат да инсталират мерки за превенция. Следващата част ще бъде задълбочена в разработването на план за действие: стъпките, които трябва да бъдат предприети, както и в таблицата за обучение и описание на всички дейности, които партньорството, което се предлага в този проект. Третата част съдържа различните ресурсни системи във всички държави, които могат да бъдат полезни както за засегнатите от сексуален тормоз, така и за компаниите, които искат да получат насоки за подобряване на положението им.

Съдържание

1.	ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ.....	5
1.1.	Описание на проекта.....	Error! Bookmark not defined.
1.2.	Основни дефиниции.....	5
1.3.	Целеви групи	Error! Bookmark not defined.
1.4.	Цел на обучението	8
1.5.	Стандарти за обучение	Error! Bookmark not defined.
2.	СЪДЪРЖАНИЕ ЗА "ОБУЧАВАЙТЕ"	10
2.1.	Законодателство за сексуален тормоз на европейско равнище	Error! Bookmark not defined.
2.2.	Какво е тормоз?	Error! Bookmark not defined.
2.3.	Какво е сексуален тормоз?	Error! Bookmark not defined.
2.4.	Подход на наблюдателя.....	Error! Bookmark not defined.
2.5.	Основни причини за сексуален тормоз	Error! Bookmark not defined.
2.6.	Засегнатите хора и техният произход	Error! Bookmark not defined.
2.7.	Превенция: Стратегии за намаляване на излагането на риск от сексуален тормоз	Error! Bookmark not defined.
2.8.	Транш за ефективен процес на оплакване или оплакване	22
2.9.	План за действие: Как да предприемем незабавни и подходящи действия в случай на	Error! Bookmark not defined.
2.9.1.	Отговор на съобщен сексуален тормоз в различни роли:	31
2.10.	Доставчици на поддръжка и допълнителна помощ.....	33
2.10.1.	Литва.....	Error! Bookmark not defined.
2.10.2.	Турция.....	Error! Bookmark not defined.
2.10.3.	Испания	Error! Bookmark not defined.
2.10.4.	България.....	Error! Bookmark not defined.
2.10.5.	Австрия	35
3.	ОБУЧИТЕЛЕН ДИЗАЙН PLUS КУТИЯ	36
	Дизайн на обучението	40
	Инструменти за дистанционно обучение	49
4.	Приложение I: Образец в случай на жалба	75
5.	Приложение II: Въпросници за оценка.....	Error! Bookmark not defined.

Списък на фигурите

Фигура 1: Видове дискриминация.jpg (Пауер, Джей Л. "Ниший, Л. Х. 2010 г.)	6
Фигура 2 Отговорни лица и отговорности. Държавният университет на Ню Йорк Research Foundation, 2019.	25

1. ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ

1. Описание на проекта

Сексуалният тормоз на работното място е форма на дискриминация, която включва всички неканени коментари, коментари или поведение по отношение на пола, сексуалната ориентация. Сексуалният тормоз е вид дискриминация, основана на пола. Според Международната организация на труда, цитирайки данни на ООН, в ЕС между 40 и 50 процента от жените са изложени форми на сексуален тормоз на работното си място.¹

Тъй като работното място осигурява отношения на зависимост, често е много трудно за тормоза служителя да спре нежеланото behaviour и/или да докладва за това. Засегнатите лица обвиняват себе си или се надяват, че поведението ще спре самостоятелно. Това е особено така, ако тормозите хора са в йерархично по-ниско положение и по този начин не смеят да говорят за проблема. Те се опитват да отрекат съществуването на проблема или да се повторят завъзникването. Страхът от загуба на работа или срам затруднява съобщаването на инцидентите.

Ако се докладва сексуален тормоз, работодателят е отговорен за това. Често обаче може да се отбележи, че или няма механизъм за подаване на жалби от работодателя, или система за подаване на жалби, или по-високо ниво, а представителите на работниците не са чувствителни и компетентни да се справят с въпроса. Това обикновено се дължи на липса на или недостатъчно качество на обучение, както и от общото усещане за двусмисленост, когато става въпрос за темата. В този смисъл е особено необходимо да се насърчават инициативи и действия, насочени към намаляване на този проблем.

Ето защо ние идентифицираме следните нужди:

1. Осъществяване на качествено обучение за представителите и надзорните органи на работниците, към които може да се обърне внимание на засегнатото лице.
2. Насърчаване на подходящи стратегии за превенция в рамките на организациите.
3. Да повишим осведомеността и да информираме служителите за правното положение, правата и очакваното поведение.

В съответствие с тези нужди в този проект се разработва по- След завършване на обучението, стажантите ще бъдат таканаречените "Имайте предвид ментори".

1. Основни дефиниции

Преди да се обърне внимание на подхода Имайте предвид, разбиране на това къде се намира

¹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_205996/lang-en/index.htm (8 януари 2020 г.)

сексуалният тормоз, терминологията е мъдра, изглежда важно. Следният пасаж трябва да даде възможност на читателите да разберат какво е сексуалният тормоз, където се намира, както в

и в различаване на другите термини. Също така, в първата част ще се подчертае аспектът на взаимосвързаността, когато се обсъжда сексуалният тормоз. В основата си сексуалният тормоз е въпрос на жените, тъй като жената е сексуално тормозена, защото е жена (Fitzgerald, L.F. "Кортина", Л.М, 2018).

Този първи пасаж ще посочи как сексуалният тормоз трябва да се разбира като въпрос на енергийни системи. И как стратегиите за повишаване на осведомеността, намаляване на рисковете от сексуален тормоз и, ако се случи сексуален тормоз, да предприемат действия в професионален план, трябва да бъдат разгледани в контекста на властта. Също така е важно да се разбере, че сексуалният тормоз няма нищо общо с романтиката, желанието или сексуалността.

дискриминация

Дискриминацията може да бъде разделена на две основни области, дискриминация на достъпа и третирането. Докато дискриминацията на достъп се отнася до неравностоен достъп до работни места или позиции, дискриминацията в третирането се отнася до неравенството на процедурите в организационните организации. (Равър, Джей Л. "Ниший, Л.Х., 2010).

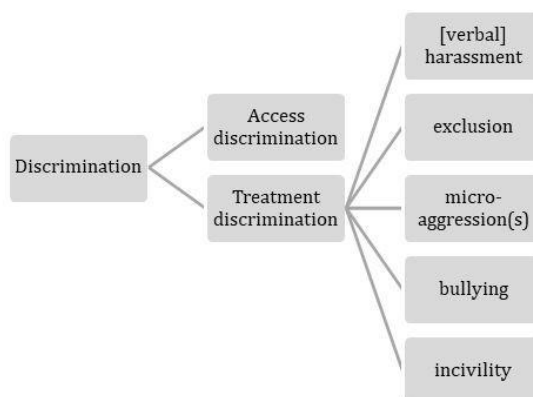


Figure 1: Types of discrimination.jpg (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010)

Harassment

Тормозът може да се основава на различни характеристики на групите за идентичност: например раса, пол, увреждане, религия, национален произход, сексуална ориентация (Raver, J.L. "Nishii, L.H. 2010). Целите на тормоза често се сблъскват с различни форми на малтретиране, например пол итеритовност. От междусектозна гледна точка всеки обитава множество социални места. Те са основани на пола, расата, класа и т.н. и техните нива на привилегии и сила варират.

(Фицджералд, Л.Ф. & Ъртина, Л.М, 2018).

Сексуалният тормоз, в научните изследвания, които често се нарича "тормоз по пол", може да бъде различен допълнително по:

1. твъзбудим/тормоз по пол
2. убено сексуално поведение
 - секзипална принуда

Fitzgerald & Cortina ги разделя в "come-ons" (нежелано сексуално поведение и сексуална принуда) и "legnati". Изследователите предлагат да "използва термина сексуален тормоз, за да се позовава на модел на опит, а не правна констатация на факти. Сексуалните тормози опит са по-малко от правните случаи, които са подадени." (Фицджералд, Л.Ф. "Кортина", Л.М) От трите посочени по-горе диференцирани типа сексуалният тормоз е най-разпространеният. Тъй като не търси акт на реално сексуално действие, а по-скоро обида, унижително или жалък отношение към другите, тормозът по пол е по-точен от сексуалния тормоз. (Фицджералд, Л.Ф. "Кортина", Л.М). Тази форма на тормоз няма нищо общо с романтиката или желанието и сексуалността си, но само с пол. Сексуалният тормоз е фундаментално свързан с половите системи на властта (Фицджералд, Л.Ф. "Кортина", "Л.М")."

1. Целеви групи

Целеви групи за провеждане на обучението са представители на работниците, мениджъри по човешките ресурси, обучители и ментори, хора, които са в позиция в предприятие, за да подкрепят хората, засегнати от сексуален тормоз, и да ги защитят.

За ефективно предотвратяване и намаляване на сексуалния тормоз целевите групи от това обучение могат да бъдат външни и вътрешни – хората се обучават в рамките на организации, за да знаят как да се справят със сексуалния тормоз между собствените си колеги и служители. Това също така предоставя възможности на лицата, засегнати от сексуален тормоз, да се свържат с тях за помощ или подкрепа в рамките на организацията. Въпреки това е вероятно засегнатите от сексуалния тормоз лица да не докладват проблема на вътрешните представители и понякога може да се чувстват по-комфортно да се свържат с външен човек, който не е непременно свързан с организацията и нейните служители.

По този начин това обучение има за цел да подготви както вътрешна, така и външна подкрепа, като например ментори на Имайте предвид за служители, които са имали или понастоящем се занимават със сексуален тормоз на работното си място.

1. Цел на обучението

Разстоянието и лице в лице (отсега нататък наричани FTF) следва да служат за обучение на целевите групи, посочени преди като наставници на Имайте предвид; това е, да се информира за проблемите на сексуалния тормоз на работното място и да ги информира за тяхната отговорност. След обучението те трябва да могат да обучават своя персонал в своите организации и да ги информират за проблемите, свързани със сексуалния тормоз.

Цели на това обучение:

1. Да се обучи и подготви наставник на "Имайте предвид" за предотвратяване и справяне със сексуален тормоз на работното място.
2. Да се повиши осведомеността за сексуалния тормоз на работното място и минималните рискове за това да се случи, като се предоставят знания за идентифициране на сексуалния тормоз, както и по въпросите на пола и многообразието.
3. За да се запознаят участниците с енергийни връзки на работното място, които често причиняват или подкрепят сексуален тормоз.
4. Да се предоставят препоръки за политика на сексуален тормоз на работното място.
5. Да се подобри капацитетът за управление на промените на работното място чрез разбиране на организационната структура и култура като ключови компоненти на ефективната промяна.

1. Стандарти за обучение

Стандарта за обучение Имайте предвид, че имат за цел да се справят с ефективността на предложената иновативна квалификация – Имайте предвид наставниците. Те са разработени, като се използват принципите на Европейската референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение (EQARF). Настоящият документ е предназначен да служи като референтен инструмент, който да помогне на държавите членки да насърчават и наблюдават непрекъснатото подобряване на системите им за професионално образование и обучение (ПОО) въз основа на общи европейски референтни данни.

Стандарти за качество на съдържанието на програмата за обучение "Осведоменост в организациите"

1. Програмата за обучение следва да обобщава ползата както за работника, така и за работодателя при изпълнението на проекта Be Aware в рамките на организацията.
2. Програмата за обучение следва да задълбочи познанията на участниците за равно третиране на всички и забраната за мултидискриминация на работното място чрез анализ на случаите на дискриминация и тормоз на работното място.
3. Програмата за обучение следва да съдържа определения на понятията за дискриминация и сексуален тормоз, разнообразие, организационна структура и култура.
4. Учебните материали и конкретните случаи следва да помогнат запризнаването на влиянието на отношенията между половете, на отношенията с силите на полов признак, организационни структури и култури върху сексуалния тормоз на работното място.

Стандарти за качество на методологията на програмата за обучение "Осведоменост в организациите"

1. Методиката за дъжд следва да улесни комбинирането на обучението лице в лице (FTF) и електронното обучение с възможност за обучение на работното място или чрез разработената платформа за електронно обучение.
2. Методологията на дъжда следва да бъде съобразена с нуждите на участника и дружествата, работната ситуация и очакванията, които трябва да бъдат анализирани по време на първата сесия на FTF.
3. Комбинацията от теоретични и практически упражнения следва да бъде гарантирана в рамките на всяка обучителна сесия.
1. Курсът на Имайте предвид трябва да бъде финален с оценка на придобиването на знания от участника.
2. Обучението на Имайте предвид трябва да осигури сертифициране на придобиването на знания от участника.

Акредитацията на обучението "Имайте предвид" следва да се прилага в съответствие с националната система на страната за признаване и валидиране на програми за обучение.

1. СЪДЪРЖАНИЕ НА "ОБУЧАВАНЕ НА ТРЕНЕР"

Обучението трябва да има за цел да се справи с проблема направо в основата му: предотвратяването на сексуалния тормоз на първо място. Това обучение иска да бъде интерактивно, гъвкаво и лесно достъпно за всички служители, като се гарантира, че по време на целия процес всеки разбира и напредва правилно. В този случай обучението ще се провежда чрез два начина: разстояние и FTF и може да включва партньорска коучинг, презентации, дискусии, работни книги, групови дейности и Q" (Q". Обучението трябва да бъде съобразено с нуждите и характеристиките на всяка корпорация.

Ефективно е да се използват неконвенционални методи, които включват видеоформати, анимации и интерактивни игри, както и да се грижи много добре за езика и да не се използват думи като "тормоз " или "човекът, страдащ от тормоз", думи, с които почти всеки е трудно да се идентифицира с.

Разстоянието и курсът на FTF обучават обучаваните да станат наставници на Имайте предвид, което означава да се информира за проблемите на сексуалния тормоз на работното място и да се запознаят с тяхната отговорност. Те трябва да бъдат учени как да се справят най-добре със сексуалния тормоз на работното място и как да се прилагат структурите на превенцията. Така техните компетенции в борбата със сексуалния тормоз в обучението и на работното място ще бъдат значително увеличени.

1. Законодателство за сексуален тормоз на европейско равнище

Законодателството по темата за сексуалния тормоз на работното място е разделено на три нива — в т.ч. в страните.

1. Международно ниво:

Правните инструменти на ООН в областта на правата на човека и по-специално правата на жените, като Например Хартата на ООН, Всеобщата декларация за правата на човека, Международните пактове за граждански и политически права и за икономическите, социалните и културните права, Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените (CEDAW) и нейния протокол, както и Конвенцията против изтезанията и други форми на жестоко, нечовешко или унижително отнасяне или наказание.

Инструменти на ООН в областта на сексуалния тормоз и насилието над жени, като Виенската декларация и Програмата за действие от 25 юни 1993 г., приета на Световната конференция по правата на човека, Декларацията на Общото събрание на ООН за

премахване на насилието над жени от 20 декември 1993 г., Резолюцията относно мерките за предотвратяване на престъпността и наказателното правосъдие за премахване на насилието

срещу жените от 21 юли 1997 г., докладите на специалните докладчици на ООН за насилието срещу жени и Обща препоръка No 19 на Комисията по ООН по премахване на легнала вота; Конвенция от Истанбул относно предотвратяването и борбата с насилието над жени и домашното насилие, и по-специално членове 2 и 40 от нея. В тази връзка е резолюцията на Европейския парламент от 12 септември 2017 г. относно предложението за решение на Съвета за сключване от Европейския съюз на Конвенцията на Съвета на Европа за превенция и борба с насилието срещу жени и домашното насилие.

1. Европейско равнище: Всяко действие, предприето от ЕС, се извършва съгласно Договорите. Тези обвързващи споразумения между държавите — членки на ЕС, определят целите на ЕС, правилата за институциите на Съюза и отношенията между ЕС и държавите членки. Договорите са отправна точка за правото на ЕС и са известни в Съюза като "първично право". Законодателство, основано на принципите и целите на Договорите, е известно като "вторично законодателство" и включва регламенти, директиви, решения, препоръки и становища.
 1. Първично законодателство по темата за сексуалния тормоз на работното място: членове 2 и 3 от Договора за Европейския съюз (ДЕС) и членове 8, 10, 19 и 157 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС)
 2. Вторично законодателство по темата за сексуален тормоз на работното място:
 1. Хартата на основните права на Европейския съюз, която влезе в сила с приемането на Договора от Лисабон през декември 2009 г., и по-специално членове 1, 20, 21, 23 и 31
 2. Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагане на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите - ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр.
 3. Директива 2004/113/ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г. относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги, която определя и осъжда тормоза и сексуалния тормоз (ОВ L 373, 21.12.2004 г., стр. 37).

1. Директива 2012/29/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 25 октомври 2012 година за установяване на минимални стандарти за правата, подкрепата и защитата на жертвите на престъпления и за замяна на Рамково решение 2001/220/ПВР на Съвета (Директива относно правата на жертвите)
2. Рамково споразумение за тормоз и насилие на работното място от 26 април 2007 г. между ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME и CEEP
3. Резолюции от 20 септември 2001 г. относно тормоза на работното място — ОВ С 77 Е, 28.3.2002 г., стр.
4. Резолюция от 14 март 2017 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз през от 10 март 2015 г. относно напредъка по отношение на равенството между жените и мъжете в Европейската програма на ООН за 2013 г. и от 24 октомври 2017 г. относно законните мерки за защита на лицата, сигнализиращи за нередности, действащи в обществен интерес, когато разкриват поверителната информация на дружествата и публичните органи — Приети текстове, P8_TA(2017)0402.
1. Резолюция от 26 октомври 2017 г. относно борбата срещу сексуалния тормоз и сексуалната злоупотреба в ЕС — Приети текстове, P8_TA(2017)0417
2. Доклад на Европейската конфедерация на профсъюзите, озаглавен "Безопасни у дома, безопасни на работното място — стратегии на профсъюзите за предотвратяване, управление и премахване на тормоз на работното място и насилие срещу жени.
3. Проучване, озаглавено "Тормоз и сексуален тормоз на работното място, в публичното пространство и в политическия живот в ЕС", публикувано от Генерална дирекция "Вътрешни политики" през март 2018 г. — по отношение на член 52 от Правилника за дейността на ЕП
4. Проучване — "Тормоз и сексуален тормоз на работното място, в публични пространства и политически живот в ЕС", Европейския парламент, Генерална дирекция "Вътрешни политики", Тематичен отдел "Права на гражданите и конституционни въпроси", март 2018 г.
1. Доклад на комисията по правата на жените и равенството между половете (A8-0265/2018)

Това са основните правни текстове, които определят правната защита в областта на сексуалния тормоз на работното място. Освен това на практически ниво са законите на конкретните

държави и техните вътрешни тълкувания на понятията, свързани с тормоз на работното място, и видовете тормоз, които приемат и санкционират законите и подзаконовите актове.

1. Какво е тормоз?

Раздел 1. 2. *Основните дефиниции* на настоящото ръководство вече са разгледани с термина "тормоз". Сега обаче ще се задълбочаваме в това, което тази концепция означава в работната среда. Тормозът е много сериозен проблем на работното място, и не само от правна гледна точка - тъй като същите закони, които забраняват дискриминацията, основана на пола, забраняват

проблем за работодателите. Той ограничава основните права и свободи и може да доведе до престъпление , което е свързано с целостта на дадено лице . Навторостепенно ниво, то също така засяга работната среда и производителността на компанията и нейните служители.

Поради това, компанията трябва незабавно да разследва жалби (включително тези, които първоначално може да изглежда, че са без стойност). Неспазването на жалбата може значително да влоши проблема и отговорността. Разследванията на тези опасения следва да се провеждат от лица с обучение и опит, но също и от лица, които имат способността да бъдат неутрални и безпристрастни (например хора, които нямат връзки с никоя от страните, участващи в процеса на съвместно обучение).

Тормозът е форма на дискриминация, която може да се състои от думи, знаци, шеги, шеги, сплашване, физически действия или насилие, което е насочено към служител поради някаква характеристика (те включват възраст, раса, религия, цвят на кожата, национален произход, сексуална ориентация, пол, увреждане). Тя включва обидно поведение, основано на стереотипи за защитен клас и поведение, което е предназначено да причини дискомфорт или унижение поради защитена характеристика.

1. Какво е сексуален тормоз?

Сексуалният тормоз е всяко поведение, словесно или физическо, със сексуален характер, което има за цел или води до нарушаване на достойнството на дадено лице, особено когато създава смущаваща, унижителна или обидна среда. Поведението на сексуалния тормоз се класифицира в два типа:

1. Враждебна среда, основана на секс, е поведение, което създава смущаваща, враждебна или унижителна работна среда за лицето, което е предмет на това.

1. Quid pro quo сексуалният тормоз се създава от йерархичен ръководител или лица, чиито решения могат да имат въздействие върху заетостта и условията на труд на лицето, на което е насилено.

Има разлика между тези два термина, която е важна и интересна, за да се отбележи. При quid pro quo сексуалентормоз само активните субекти могат да имат правото да решават относно достъпа и непрекъснатостта на тормоза или условията на труд (заплати, повишение, достъп до обезщетения и т.н.). В първия случай, тази йерархична връзка е необходима, т.е. тя може да бъде упражнявана от колеги (на равно или по-ниско ниво) или от трети страни (клиентела, сътрудници, доставчици), свързани с работното място. Въпреки че в този случай няма пряко въздействие на акта на тормоз върху непрекъснатостта на лицето на работното място или в неговите условия, влошаването на работната среда има отрицателно въздействие върху мотивацията, здравето на работещите и води до намаляване на производителността и отсъствията, или когато е едно и също нещо, загубата на производителност. Quid pro quo сексуалният тормоз може да бъде изричен, когато има пряко и експлицитно

предложение за сексуално искане или физическо принуда за това. Подразбира се, когато работещото лице не е било поискано по полов път, а другилица от същия пол, при сходни професионални обстоятелства, подобряват своята категория или заплатата за приемане на условия за сексуално изнудване, което имплицитно насърчава тяхното приемане. В враждебната среда, основана на пола, последиците са по-малко преки; определящият фактор е поддържането на поведение или отношение на сексуален характер от всякакъв вид, което създава негативна работна среда за работещия човек, създавайки офанзива, унижителна, сплашваща или враждебна среда, която се намесва в нормалното им изпълнение. Това, което е негативно засегнато тук, е околната среда на работното място.

Както беше отбелязано по-горе, тормозът не включва уникално поведение, а включва различни ситуации, включително:

1. Локеста и коментари за външния вид или сексуалното състояние на работника.
2. Снимкиили рисунки на сексуално съдържание.
3. Комуникация (телефонни обаждания, имейли и др.) на сексуално съдържание и обиден характер.
4. Дасе избягва и непоискания физически контакт или прекомерен или ненужен физически подход.
5. Пистежни покани за участие в социални дейности, въпреки факта, че лицето, за което са предназначени, е пояснило, че не са желани.

6. Те са свързани с професионалната кариера, подобряването на условията на труд или задържането на работа.
7. Б те търсят унижението на работника заради сексуалното си състояние.
8. Физически нападения от сексуален характер, като изнасилване, сексуално нападение, копнеж или опити за извършване на такива нападения, и умишлено физическо поведение от сексуален характер, като докосване, притискане, потупване, грабване, миене на тялото на друг служител и ровене на тялото на друг служител.
9. Подпиши или заплашва да подложи служител на нежелано сексуално внимание или нежелано сексуално поведение или умишлено затруднява работата поради пола на служителя.
10. Отмъщение за оплаквания от сексуален тормоз.

1. Подход на наблюдателя

Според А. Пауъл (2014), "наблюдател е всеки, който осъзнава поведение или ситуация, в която има потенциал за сексуално насилие, се случва или е настъпило". Има два вида наблюдатели: активни

(които са тези, които се намесват и предприемат действия в отговор на това, което току-що са свидетели) и пасивни (които са онези, които не решават да се намесват в ситуацията изобщо).

В своето проучване – а в много други – тя заявява, че много психолози и социални работници се опитват да превърнат пасивните последователи в активни минувачи, като тези, които страдат от сексуално

тормозът е склонни да се чувстват по-подкрепяни и по-смели да се изправят пред ситуация като тази, когато поне един човек в тяхната среда показва, че той е с тях. За А. Пауъл (2014), както и за много други, промяната на ролята на наблюдателите е от решаващо значение за решаването на проблемите толкова трудни и вредни, колкото и сексуалния тормоз.

1. Основни причини за сексуален тормоз

Основните причини за сексуален тормоз, изброени в повечето разследвания и изследвания в тази област, са (Inmark, 2006):

1. Сексизъм: те дискриминация на лица на работното място. Жените са основната засегната група, но не и единствените в работната среда.
2. Стереотипи, свързани с пола: тук все още са възприятия и предразсъдъци в нашето общество, които ухаят определени хора в уязвимо положение поради пола на човека.

3. Злоупотреба с власт: насилникът използва превъзходството или длъжността му в компанията.
4. Липса на етика в междуличностните отношения: Той явно показва егоизъм и емпатична неспособност към човека, засегнат от тези поведения.
5. Липса на трудово регулиране: Мвсички компании нямат стратегия за предотвратяване или справяне с този вид инциденти. Това улеснява появата на нови случаи на тормоз.
6. Jobnsecurity: туке връзка между нестабилност на работата и увеличаване на броя случаина сексуален тормоз. Ако има по-голяма уязвимост, има по-голяма вероятност за тормоз.

По този начин можем да обобщим, че сексуалният тормоз е **форма на насилие, което извършителят използва като инструмент за упражняване на власт над другия човек**. Тези действия са насилни. Сексуалният тормоз, който ръководител нанася на служителите си, се счита за по-тежък от този на колегите. Тъй като извършителят има предимството да бъде шеф, в този случай положението на лицето, засегнато от тези поведения в компанията, зависи от това лице.

Затова можем да кажем, че тези два фактора са основните фактори, допринасящи за съществуването на сексуален тормоз в работната среда:

1. сексистка работна среда
2. Злоупотребата с власт

1. Засегнатите хора и техният произход

Сексуалният тормоз може да се прояви между мъже и жени, между хора с различна сексуална ориентация, полова идентичност и транссексуален. Сексуалният тормоз и тормозът, основан на пола, са отражение на социалните връзки между жените и мъжете, така че причините за тях са свързани с ролите, които се отдават на мъжете и жените в обществото, и в резултат на това засяга отношенията на властта на работното място. Както показват различни проучвания, фактът, че жените са най-вече обект на тези ситуации, е свързан с тези отношения на властта, в които те се възприемат като теми, които нямат власт.

Хората с по-нисък статут на заетост, които зависят от други лица, са изложени на по-голям риск от сексуален тормоз, отколкото други. Следователно не само е проблем на индивидуално равнище, но и на организационно равнище, да се предприемат мерки за предотвратяване на

риска от сексуален тормоз на работното място. Обикновено на служителите е много трудно да се правят твърдения за сексуален тормоз или дискриминация. Те се тревожат за последствията и ефекта, който жалбата ще има върху другите на работното място. Те могат да се чувстват уязвими и загрижени за загубата на работата си.

Така например най-честият профил на лицето, засегнато от сексуален тормоз, не е младият и привлекателен работник, но по-често се появяват други характеристики, които показват по-голяма социална уязвимост (Molano, R.C., 2009):

1. Несемейните жени (самотни майки, вдовици, разделени, разведени) със семейни отговорности.
2. Жените, които се присъединяват към професионални сектори или традиционно мъжки категории, и в които присъствието на жени е рядкост.
3. Младите жени, които имат достъп до първата си работа, обикновено са временни.

Други уязвими профили са хомосексуалистите и все повече имигрантски жени.

На лично ниво, да имаш лични стратегии да се изправиш пред рискови ситуации, преди тормозът да се превърне в реалност, е гаранция за успеха на превантивните действия. Целта на тази интервенция е да се насърчи индивидуалната способност да се справи с риска от тормоз. Психическото, физическото и емоционалното благосъстояние е от съществено значение за

случай на тормоз и следователно това са фактори, които трябва да бъдат включени във всяко обучение, за да се помогне за предотвратяване на хора, които са изправени пред сексуален тормоз на работното място:

1. **Физическото благополучие** е много важно за справяне със стреса. Някои от дейностите могат да бъдат физически дейности във фирмата за насърчаване на междуличностните взаимоотношения. Също така са важни навиците за сън, здравословното хранене за поддържане на подходящо физиологично състояние, намаляване на консумацията на енергийни напитки, които помагат да се избегнат неподходящи реакции и избягване на алкохол или наркотици, защото те влошават последствията.
2. **Психосоциалното благосъстояние:** От съществено значение е да се установят здравословни социални навици и да се научим как да взаимодействаме с хората по положителен начин. Някои дейности за постигане на това благосъстояние са i.ex.: фокусиране на вниманието върху тези аспекти в личния живот, които носят удовлетворение, избягвайки да бъдем самостоятелни за дълги периоди от време и да се прилага рутинни процедури.

1. **Психоемоционалното благосъстояние:** Той се фокусира върху разпознаването и контролирането на стресиращи и повтарящи се мисли. За да се постигне споменатото по-горе психологическо и емоционално благополучие, се разглеждат редица полезни техники. Първо, техниките, които се фокусират върху мисли, се основават на идентифициране на изкривени мисли. Тези мисли могат да бъдат: те, те са в положение, което не е станало. Това води до психологически изтощение за лицето, което издържа на тези поведения. Една от най-често използваните техники се основава на идентификацията, анализа и замяната на проблемни мисли. Друг е да промените задачата в момента, в който се открие токсична мисъл. И накрая, се предлагат техники за физическа и когнитивна дезактивация. От съществено значение е да се справим със стресови и напрегнати ситуации. Има две техники за релаксация: контролирано дишане и мускулна релаксация. В допълнение към въздействието им върху реакцията на стреса, тези техники са полезни за обучението на доброволното внимание. По този начин, заинтересованото лице е в състояние да съсредоточи вниманието си в настоящето и да се изправи проблемите си с необходимите средства.

1. **Превенция: Стратегии за намаляване на излагането на риск от сексуален тормоз**

Отговорност на работодателите

Във връзка с спазването на трудовото законодателство и защитата на правата на човека, вътрешните разпоредби във всяка страна разглеждат задължението на дружествата да избягват всякакво дискриминационно поведение или тормоз на работното място. Дейностите "лице в лице" включват част от вашите специфични разпоредби за страната. В идеалния случай, компанията трябва да носи двойна отговорност: чрез действие и бездействие. Първият случай е следствие от активното поведение на собственика на бизнеса. Втората последица от бездействието на собственика на предприятието е да приеме мерки за предотвратяване на тормоза.

Плановите за равенство и протоколите за действие обикновено въвеждат дисциплинарни санкции като уволнение, спиране без заплащане, принудително преместване без право на обезщетение, промяна на смените, задържане на повишението и др. Липсата на отговор на компанията по отношение на случай на сексуален тормоз може да доведе до санкции в зависимост от сериозността на случая. Те също могат да се изправят пред загубата на подкрепа или добавки за определен период от време.

Европейско законодателство

В Европа различните регламенти управляват задълженията на дружествата във връзка със защитата на техните служители срещу всякакви видове тормози поведението. Вследствие на

възбуждането на тормоз в работната среда може да се търси дисциплинарно уволнение на извършителя и е основателна причина засегнатото лице да поиска прекратяване на трудовия договор. Европейският парламент одобри резолюцията от 11 септември 2018 г. относно мерки за предотвратяване и борба с тормоза и сексуалния тормоз на работното място, на обществени места и политическия живот в ЕС (2018/2055(INI)).

Прилагане на структури за превенция

Целта на това обучение е да се разработи система, която да гарантира, че работното място е свободно от сексуален тормоз чрез прилагането на метод, който има за цел да спре всяко обстоятелство, което може да доведе до него. Така, според това, всяка компания трябва да съобщи своите мерки за нулева толерантност към всички форми на тормоз, дискриминация, тормоз или насилие на работното място.

обучение

Ефективен начин за постигане на това е не само да се съсредоточат вниманието върху служителите, но и да се оправомощат надзираващите органи и да им се предоставят необходимите инструменти за идентифициране на предупредителни знаци и за да се следват правилните протоколи за превенция.

Основните цели на обучението са:

1. Служителите да знаят, че при тормоза се
2. Като сезавърне активен подход на наблюдателите
3. Хората, които търсят, се отнасят към стереотипите
4. Building приобщаваща работна среда:
 1. Среабилитатност на приобщаването, в която всеки човек е ценен
 2. За да изградите приобщаваща култура, наблюдавайте екипа си за малки изключения.
 3. Обучение на надзирателите; образование на хората, които отговарят за този проблем.
5. Дасе намеси на работното място. Служителите трябва да докладват редовно на своите работодатели за работната среда.
6. Всички жалби или доклади трябва да бъдат взети под внимание. Ако жалбата се окаже валидна след разследването, тя трябва да бъде отговорена бързо и ефективно.

7. Насърчаване на жалби или сигнали в случай на тормоз или дискриминация.

- Насърчаване на служителите да подадат жалба или доклад.

Насърчаване на правото на жалба

Правото на служителите да подават жалби срещу тормоз, дискриминация и ответни мерки, както и за които следва да се подават жалби, трябва да бъдат активно насърчавани в организираното от тях.

На европейско равнище Европейската комисия установява мерки за борба със сексуалния тормоз в работната среда и за борба със сексуалния тормоз в работната среда (Solis, D. P., 2016 г.):

1. Работодателят трябва да направи конкретно изявление, за да забрани и осъди сексуалния тормоз, който да гарантира безопасността на персонала.
2. Специално обяснение на персонала относно неподходящото поведение и ясните мерки за наказание.
3. Обяснение на лицето, засегнато от тормоза, което е поверително и осигурява защита по време на процеса.
4. Да се уверим, че служителите са запознати с политиката на компанията за сексуален тормоз.
5. Работодателите и работниците носят отговорност за постигане на уважителна работна среда.
6. Обучение на персонала, на когото са възложени специфични задачи по този въпрос.
7. Да имаш специални протоколи срещу тормоза.
8. Определяне на едно лице, което да предоставя съвети и помощ.
9. Включително статия, свързана със сексуален тормоз, в колективния трудов договор.
10. Насърчаване на жалби или сигнали в случай на тормоз или дискриминация.
11. Насърчаване на служителите да подадат жалба или доклад.

Планирането на превенцията в предприятията е от съществено значение за намаляване или избягване на този вид поведение. Важно е да се разбере, че само планът и съобщаването на неговото съществуване не са достатъчни, но това е първата и много важна стъпка в борбата срещу сексуалния тормоз на работното място. Първата стъпка е декларацията за принципи или ангажимента на компанията. Ръководството на фирмата прави декларация за принципи, преговаря с представителите на персонала. Тази декларация трябва да бъде публично достъпна и трябва да бъде разпространявана по всякакъв начин, за да могат всички служители да я знаят.

Втората стъпка е изработването на информационни кампании и кампании за повишаване на осведомеността. Тези кампании трябва да информират всички служители в компанията за различните аспекти на тормоза. Те могат да се извършват чрез разговори, листовки или други средства. Също така, тедъжд действиетрябва да бъдат в действие. От съществено значение е компанията да насърчава обучението по въпросите на равенството. Тези действия са насочени към всички служители. В областта на предотвратяването на риска от измами, независимо от размера на дружеството, работодателят трябва да приеме както общи, така и специфични мерки за предотвратяване на сексуалния тормоз. Някои от превантивните мерки могат да бъдат дейности по обучение, наблюдение на психичното здраве, идентифициране на психосоциалните рискове и др. Освен че предотвратяват сексуалния тормоз, целта им е да създадат работна среда, основана на равенство и уважение.

Следователно съществуват няколко стъпки, които организациите могат да предприемат, за да намалят риска от сексуален тормоз, настъпили на работното им място:

1. Разработване на декларация за принципи, която показва ангажимента за премахване на тормоза и защита на правото на достойнство на работещите.
2. Разпространението на позиция за отхвърляне на всяка форма на дискриминация, основана на пола, сред които е сексуалния тормоз, чрез най-широко използваните вътрешни медии.
3. Разработване на кодекси за поведение и добри практики.
4. Улесняване на информацията за служителите относно класификацията на поведение, които се считат за сексуален тормоз, и наказанията, които налагат.
5. Информирание на каналите и процедурите, предвидени за съобщаване за случаи на тормоз в организацията.
6. Провеждане на обучителни дейности, чиято цел и съдържание благоприятстват развитието на нагласи, отворени за равенство между жените и мъжете, насочени към цялата работна сила и особено към висшето ръководство и средния мениджмънт.
7. Провеждане на дейности като конференции, рекламни кампании и др., ориентирани към формирането и/или укрепването на нагласите, благоприятстващи равенството между жените и мъжете.

8. Включването в колективния трудов договор на клаузи за отхвърляне и налагане на санкции за дискриминационно поведение, основано на сексуалния тормоз и сексуалния тормоз.
9. Включването на протокола от действия в случаи на тормоз в учредителните членове на колективния трудов договор.
10. Разработване на информационни кампании сред служителите.
11. Включването на съдържание, свързано с равенството и предотвратяването на тормоза, в дейностите по обучение, разработени от организации на профсъюзите.
12. Развитие на дейности за насърчаване на равенството и работна среда, която зачита достойнството на работещите.

Имайте предвид, че:

1. Служителят, който тормози друг служител, може да бъде лице от същия пол. Сексуалният тормоз не означава, че извършителят е от противоположния пол.
2. Тормозникът може да бъде супервайзорът на служителя, ръководител, клиент, сътрудник, доставчик, колега на доставчика. Всяко лице, което е свързано с работната среда на служителя, може да бъде обвинено в сексуален тормоз.

Лицето, засегнато от сексуален тормоз, не е само служителят, който е обект на тормоза. Други служители, които наблюдават или научават за сексуален тормоз, също могат да бъдат засегнати и да накаят обвиненията. Всеки, който е засегнат от поведението, може потенциално да се оплаква от сексуален тормоз.

1. Транш за ефективен процес на оплакване или оплакване

Най-препоръчителният начин за подход към лечението на ситуации на тормоз е изработването на протокол, който включва най-малко информация, свързана с:

1. на органите срещу тормоза,
2. вчата и типизирането на тормоза
3. ните, техническите и материалните ресурси
4. правомощия на complaint
5. мерки за реректуирание
6. тели и процедури

7. процедурите за
8. г и режимна санкциониране

В големите организации процесът на оплакване може дори да бъде воден от комисия за оплаквания, съставена от различни членове на организацията. В случай, че един член на комисията е обвинен, той/тя трябва да бъде заменен. Преди да се подаде жалба, ръководството трябва да гарантира, че всички служители са информирани за политиката на организацията, за да се преразпредели на сексуален тормоз. Че няма да се толерира, ще бъде разследвано. Ръководството предоставя и различни начини, по които служителят може да подаде официална жалба

или жалба. Жалбите до управителя на надзора не трябва да са единствената възможност, тъй като това може да е физическото лице, за което служителят трябва да подаде жалба.

Възложете на член на персонала да отговаря за жалбата. Това лице трябва да е запознато с организацията, хората в организацията и нейната история. От първоначалната жалба се изготвя план, който обхваща важните лица и ситуациите, които трябва да се разследват. Разследването трябва да се планира за текущите познания. Трябва да се уверим, че оплакването на служителя е безопасно от отмъщение. В случай на ответни действия или продължаващ тормоз, твърдението трябва да бъде докладвано незабавно на разследващия орган.

За обработката на разследванията е необходимо да се определят техническите и икономическите човешки ресурси, с които разполага органът, за да действа в тези случаи. На първо място, необходимо е да се установи кои хора ще извършват работата по подкрепа, съвети и разследване на жалби. За тази цел може да бъде създаден екип, в който са представени ръководството на органната организация, правното представителство на работниците, и който отговаря за следните функции:

1. 1. 1. 11. 100 00
2. ванетона съответното разследване
3. ванеи управление на предпазните мерки преди службите по човешки ресурси да
4. Разработване на доклад с резултатите от изследванията
5. Когато е уместно, настоятелно да се подтикне ръководството на орган за възбуждане на дисциплинарни производства, като се информират за наложените санкции.
6. Надзор на ефективното спазване на санкциите.
7. Гарантиране на гаранциите по протокола за действие.

Препоръчително е да се създадат канали за жалби, различни от тези, които обикновено се използват за други проблеми в трудовото право, а в повечето случаи следва да бъдат адресирани до прекия ръководител, който може да инкриминира съответното лице или те могат да бъдат хора от различен пол, които могат да попречат на лицето, страдащо от такова поведение. Важно е да се гарантира, че процедурите разполагат с гаранциите за запазване на поверителността на разследванията, извършени по повод на жалбата, както и на неприкосновеността на личния живот на хората през целия процес. Неформалните процедури следва да бъдат включени в protocol за първи подход за решаване на проблема, както и официална процедура, която би довела до разследване на фактите.

Следващата таблица очертава отговорностите в няколко институционални органа (в зависимост от размера на организацията) за спазването на тази политика, което би се различавало от тези, които обикновено се използват при други проблеми в трудовото право:

Отговорна страна	отговорност
Мениджъри на операции, Заместник Оперативни Мениджъри	1. Да се гарантира спазването на тази политика. - Уверете се, че всички служители са информирани за политиката за превенция на сексуалния тормоз и са завършили изискваното годишно обучение.
Председател на организации или	- Цялостна отговорност и правомощия за усилията на тяхното местоположение да спазват политиката за превенция на сексуалния тормоз.
Всички служители	1. Всички служители са длъжни да извършват работата си по начин, който не позволява хората да сетрудят на работното място. - Докладване на случаи на екзекуция в съответствие с раздела "Съобщаване за сексуален тормоз" по-горе.
Супервайзори и мениджъри	- Докладвайте оплаквания за възмущение, наблюдения на поведение, което е сексуално, или подозрения, че е налице екзекуция в съответствие с раздела "Съобщаване за сексуален тормоз" по-горе.

Служба за човешките ресурси	- Осигурете съответствие с тази Ежедневна отговорност и правомощия за усилията на мястото по отношение наexual превенцията на заболяването и спазването на тази програма. - Уведомяване на Централното управление на жалбите за - Съдействие при разследване на жалбите за екзекваност, включващи служители или представители на .
Central HR	- Корпоративна политика. Да се предоставят насоки по всички аспекти на политиката, включително провеждането на разследвания. - Осигурете решение за обучение на всички служители и супервайзори на всички места.
Сцентралната служба за съответствие	- Помощ при провеждане на разследвания на екзекационния период, докладван на Службата за услуги за съответствие или получен чрез горещата линия на RF за етика. - разследват твърденията за възтопно изпълнение на политиката за измама и.

Фигура 2 Отговорни лица и отговорности. Държавен университет на Ню Йорк Research Foundation, 2019.

SUNY RF (Държавен университет на Ню Йорк Research Foundation) е общност, която предлага опит и насоки в теми като етика, управление на риска, вътрешен контрол и други области. Персоналът координира корпоративното разработване на политики и процедури и обучение, свързани с такива дейности като конфликти на интереси, разследвания, докладване на усилията, трансфери на разходи и контрол върху износа. Горещата линия на Фондацията за етика служи за поддържане на етична, професионална и спазваща закона работна среда, като предоставя лесен, анонимен начин за поверително отчитане на дейности, които могат да включват неправилно поведение или нарушения на RF политики, процедури и процеси.

Процедури за разрешаване на жалби:

- За да се гарантира бързото и задълбочено разследване на жалба за сексуален тормоз, е необходима следната информация:
- Името, отдела и длъжността на човека, за който се твърди, че е извършил тормоз.
 - Описание на инцидента(ите), включително датата(ята), мястото(местата) и присъствието на свидетели.

1. Ефектът от инцидента(ите) върху способността на жалбоподателя да изпълнява своята работа или върху други условия на неговата работа.
2. Имената на други лица, които може да са били подложени на същия или подобен тормоз.
3. Какви стъпки, ако има такива, жалбоподателят е предприел, за да се опита да спре тормоза
 - Всяка друга информация, която жалбоподателят счита за свързана с жалбата за тормоз.

Мерките, които трябва да бъдат предприети, са:

1. Определяне на подходящия обхват на разследването.
1. Изберете следовател, който има добри умения и преценка на хората. И двете ще бъдат важни при почти всяко разследване. Ако нямате квалифициран неутрален кандидат вътре, назна-

Да се увери, че от самото начало се увери, че жалбата ще бъде разгледана сериозно, че няма да има ответни действия за повдигане на жалбата, както и че всички опасения относно ответните действия следва да бъдат незабавно доведени до вниманието на разследващото лице, за да могат да бъдат разгледани.

2. Изследователят трябва да има открит ум при събирането и преразглеждането на информацията и трябва да се въздържа от сключване на преговори, докато всички съответни данни не бъдат прегледани и оценени.
3. Насърчавайте всички участващи страни да запазят поверителността, необходима за внимателно разследване, като същевременно се избягват тежките мандати. Всички жалби и разследвания се третират поверително доколкото е възможно и информацията се разкрива строго на базата на необходимост да се знае. Самоличността на жалбоподателя обикновено се разкрива на страните, участващи по време на разследването, и директорът на отдел "Човешки ресурси" предприема подходящи мерки, за да гарантира, че жалбоподателят е защитен от ответни мерки по време и след разследването. Цялата информация, отнасяща се до жалба или разследване за сексуален тормоз, се поддържа в защитени файлове в отдела по човешки ресурси.
4. Интервюта с подател(препоръчителное служителят да разкаже цялата история със свои думи. Това трябва да се чуе внимателно, бележки трябва да се вземат за документ разговора внимателно).

1. Интервюта с обвиняемия служител (employees, които нарушават тази политика, са обект на съответна дисциплина).
2. Интервюта с други служители и трети лица (изпълнители, външни свидетели и т.н.), които може да имат съответната информация.
3. Отзиви за имейли, бележки и други свързани съобщения.
4. Разглеждане на начините за разрешаване на достоверността при оценяването на противоречиви доклади.
5. Оценка на това дали първоначалният обхват на разследването трябва да бъде разширен
6. Предприемане на действия за преодоляване на повдигнатите опасения.
7. Помислете дали да попитате жалбоподателя в заключението на интервюто какво се надява да стане в резултат на разследването (една възможност: "Howбихте искали да видите дали ситуацията е решена?"). Компанията не е задължена да изпълнява неразумни изисквания, но някои заявки (например трансфер, допълнително обучение, почивка) може да са полезни за решаване на проблемите конструктивно.
8. Разследванията могат да отнемат времето си. Ако работодателят не може да предприеме незабавни действия, в зависимост от обстоятелствата, следните стъпки могат да помогнат за по-нататъжност на ситуацията:
 1. Поставяне на предполагаемото неправомерно плащане на платен или неплатен отпуск, до приключване на разследването;
 2. Даване на възможност на жалбоподателя да се разпише по време на разследването.
 3. Промяна на назначения на работа, така че предполагаемият извършител на тормоз да не работи пряко с или да надзирава жалбоподателя.
 4. Да се гарантира , че всички надзиратели разбират , че няма да бъде позволено отмъщение.
1. Ако дадено разследване доведе до заключение, че тази политика е нарушена, задължителното минималнодисциплинарно действие е писмено порицание. Дисциплинарнотодействие за много сериозни или повтарящи се нарушения е

прекратяване на трудовите правоотношения. Лицата, които нарушават тази политика, също могат да бъдат обект на граждански щети или наказателна отговорност.

Обвиняемият трябва да бъде информиран, че е подадена жалба и че няма да бъдат толерирани действия на ответни мерки или неетични действия, и обвиняемият трябва да бъде помолен да бъде търпелив по време на разследването. Компанията трябва да уверилично, че ще се проведе справедливо и само разследване както от тяхно име, така и от името на обвинителя и че всички потенциални свидетели ще бъдат разпитвани по един и същ начин. Задават се отворени въпроси и фактите трябва да подкрепят неодобрение на твърденията на служителя. Когато говорите с обвиняемия, се държат по същия начин на слушане и уважение, както сте направили с лицето, което е направил жалбата. (Rosco, R. R., 2017) Компанията трябва да се консултира с адвокат, за да се гарантира, че те справедливо оценка на цялостната ситуация въз основа на доказателствата, които са на разположение за тях и да се гарантира, че адвокатът подкрепя посоката, компанията е като. Въз основа на цялата получена документация и съвети, компанията трябва да взема решения за това дали е станал сексуален тормоз или не. След това компанията трябва да осигури подходящи дисциплинарни действия на съответните хора, въз основа на собствените им констатации; и да се установи, че нито една ситуация не може да бъде напълно разследвана. Дори когато е възможно да е имало тормоз и компанията смята, че може да е настъпило, те може да нямат никакви факти или свидетели, които да подкрепят жалба. (Rosco, R. R., 2017) Компанията и лицето, което разследва случая, трябва да се увери, че няма по-нататъшни инциденти, като ги проследява и документира със служителя, който е направил първоначалната молба за тормоз. Те следва да съхраняват документацията отделно от досието на персонала и да дадат на служителя, който може да е бил несправедливо обвинен, същото вежливо отношение в последващите действия и документацията. Регулирайте работните ситуации справедливо, когато това е необходимо за комфорта и производителността на всички. (Роско, Р. Р., 2017)

За да разгледате:

1. Работодателят иска да избегне всякаква възможност или да се появи, че жалбата на служителя е била пренебрегната. Така че се препоръчва да се отговори незабавно.
2. Етичният характер на това поведение не би искал да позволи подобно поведение да съществува на работното място.
3. Доверието, морала и справедливото отношение към служителите са заложи на карта. Действията на работодателя изпращат силни сигнали за това какво може да се очаква от друг служител при подобни обстоятелства.

Във всички случаи се уверете, че сте написали точна документация и да я поддържате пълна. Служителите, които не са доволни от резултатите от вашето разследване, могат да предприемат допълнителни правни действия.

Защо жалбите могат да бъдат сериозен проблем за организациите и защо предотвратяването на сексуалния тормоз е в техен интерес? Въпроси, които трябва да бъдат поставени за оценка на въздействието:

1. Дали искът е еднократно твърдение или има повече претенции, които могат и вероятно ще бъдат направени?
2. Отразява ли се на твърдението културен проблем в компанията? Ако е така, как трябва да бъде адресиран? Ще помогне ли обучението?
3. Как ще реагират третите страни, включително клиенти, служители и доставчици — ако искът стане публичен?
4. Най-добре ли е да се направи бързо уреждане на спора с жалбоподателя при разумни условия? Ако това се случи, ще реши ли всички проблеми?
5. Ако въпросът се отнася до съдебни спорове по арбитраж, какви съдебни такси и разноски се очаква да бъдат направени?
6. Били ли са известни някои изпълнителни служители за продължаващ тормоз или дискриминация и не са били ли недействителен? Как трябва да се обърне внимание на такива пропуски?

1. План за действие: Как да предприемем незабавни и подходящи действия в случай на

Лицето, което е претърпяло сексуалното насилие, има право да подаде жалба или да предяви иск в компанията до управителя или ръководителя. Това обаче обикновено не се случва, защото човекът, който е тормозен, се чувства виновен или се страхува от реализация. Ето защо е наистина важно в компанията да има определени хора, които действат като посредници, за да насърчават разрешаването на конфликтите вътре в компанията. (Коллектива, С. Г., 2015)

Тези хора трябва да имат подходящо обучение, за да се справят с тези конфликти и могат да бъдат част от директори на отдела, отговорни за служителите, или на представителите в превенцията на професионални рискове (Colectiva, S. G., 2015). Тази жалба трябва да има

минимално съдържание: идентифициране на лицето, което е тормозено, извършителят и лицето, което го докладва, описание на събитията и идентифициране на свидетелите.

Така че можем да се резюмираме, както следва:

1. Професионален подход в случай на сексуален тормоз на работното място.
2. Разработване на ефективен механизъм за подаване на жалби или система за подаване на жалби в организацията.
3. Обучение на служители. Обучение на служителите да идентифицират поведението на сексуалния тормоз, като им предложим процедура за подаване на жалби и ги мотивираме да го използват.

Всички жалби или доклади трябва да бъдат взети предвид. Ако жалбата се окаже валидна след разследването, тя трябва да бъде отговорена бързо и ефективно.

Когато това лице вече е подало жалбата или доклада, собственикът на фирмата трябва да реши какви мерки да предприеме. Във всеки случай те са задължени да провеждат разследвания дори и да са само слухове. Това може да включва:

1. Слухови клюки от други служители.
2. Неучаствани служители или приятели на целевия служител, които да се занимават с това да помогнат на колегите.
3. Всеки случай, в който служител разказва за съмнителното поведение, на което са свидетели.

Има няколко вида процедури за отговор на тези жалби или доклади (Милър, С.С., 2017).

1. На първо място, има неформална процедура. Тя се инициира, когато лице в групата, което е създадено да обработва жалбите, разбира с думи, че е налице тормоз. Тази информация може да бъде получена от лицето, което страда от това поведение или от друго лице в персонала. Ще бъде назначено лице, което да наблюдава разследването и след една седмица ще се прилага процедурата, предлагаща мерки, които се считат за необходими. Тази процедура се класифицира като неотложна и поверителна. Резултатът от разследването също ще бъде поверителен и само комисията, създадена за провеждане на процеса, ще има достъп до него.
- От друга страна, има официална процедура. Този вид процедура изисква писмена жалба или предишна неофициална процедура, за да бъде започната. Тази жалба се препраща до създадената комисия, за да се погрижи за тези записи. Тази процедура започва с досъдебна фаза и завършва с изготвянето на доклад за заключенията. Процедурата

трябва да е бърза, за да се сведе до минимум последиците от излагането на лицето на тези поведения. Както и в предишния случай, процесът трябва да бъде поверителен.

По време на разработването на тези процедури трябва да се запазят и спазват определен брой принципи: неотложност, поверителност, неприкосновеност на личния живот, достойнство и правна сигурност, безпристрастност и защита на заинтересованите страни.

1. Отговаряне на докладван сексуален тормоз в различни роли:

Служители:

Стъпка 1: ако служител чувства, че е подложен на сексуалентормоз, той или тя може незабавно да информира извършителя, че поведението е нежелано и трябва да спре. Стъпка 2: Ако неуместното поведение не спре или служителът не е в състояние или не е неудобно да се обърне директно към предполагаемия извършител на тормоз, той трябва да докладва за инцидента на своя ръководител или на директора на човешки ресурси. Писмената документация за датата, часа и естеството на инцидента(ите) и имената на свидетелите може да бъде полезна, но не и задължителна. Важно е да се докладват всички опасения относно сексуалния тормоз възможно най-скоро, за да сезапознае с въпроса за ситуацията, така че да може да се извърши незабавно и безпристрастно разследване и да се предприемат подходящи действия за предотвратяване на забраненото поведение .

Мениджъри и супервайзори:

Стъпка 1: Те действат експедитивно и безпристрастно, когато се запознаят със сексуалния тормоз в рамките на своите организации и служби, независимо дали е имало писмена или официална жалба.

Стъпка 2. Те трябва да приемат сериозно всички оплаквания и опасения за предполагаем или евентуален тормоз, независимо от това колко малолетен или кой е замесен.

Стъпка 3: Те трябва да докладват всички инциденти на своите началници (напр. отдел човешки ресурси, главен изпълнителен директор ...) незабавно, така че незабавно разследване може да се извърши.

Стъпка 4: Те трябва да предприемат подходящи мерки, за да предотвратят повторната поява на ответни мерки или на забранено поведение по време на и след разследвания или жалби.

Ръководителите или началниците, които съзнателно разрешават или толерират сексуален тормоз или ответни мерки, включително неспазването на незабавното докладване на такова нарушение на своите началници, нарушават тази политика и са обект на дисциплина.

Човешки ресурси:

Стъпка 1: They трябва да се гарантира, че както лицето, което подава жалбата, така и обвиняемият са наясно с тежестта на жалба за сексуален тормоз.

Стъпка 2: Разясняване на политиката на сексуалнататормоз и на всички участващи страни.

Стъпка 3: Проучване на неформалните средства за разрешаване на оплакванията за сексуален тормоз.

Стъпка 4: Уведомяване на полицията, ако са зая-

Стъпка 5: Организиране на разследване на предполагаемия тормоз и подготовката на писмен доклад.

Стъпка 6: Представяне на писмен доклад с обобщени резултатите от разследването и отправяне на препоръка към определените служители на компанията

Стъпка 7: Уведомяване на жалбоподателя и ответника за корективните действия, които трябва да бъдат предприети, ако има такива, и администриране на тези действия.

Директорът на отдел "Човешки ресурси" определя дали трябва да се проведе вътрешно разследване или трябва да се възложи договор на трета страна за приключване на разследването. Всички жалби, свързани с висшето ръководство на равнището на заместник-председател или по-високо, се разглеждат от външна трета страна.

В зависимост от това дали са налице формални процедури или мерки, следните случаи могат да:

1. Конфликтът се решава, тъй като е приключило тормозното поведение. Решенията могат да варират от предупреждение до по-подходящи дисциплинарни мерки.
2. Уволнението на извършителя на тормоза чрез дисциплинарно уволнение. Могат да се прилагат и други санкции , като например спиране на митата без заплащане или принудително преместване, в зависимост от националното законодателство.
3. Лицето, което се тормози, иска решение на договора по собствена воля, като се следва правото на защита и нарушаването на здравето и моралната защита на работника.

Това се случва, когато се изисква медицинско или психологическо лечение за лицето, което е тормозено в резултат на тормоза. Това е причината, поради която по време на производството за обявяване на недействителност тормозът трябва да се счита за болест или трудова злополука.

Освен това работниците могат да докладват за инцидента на административния орган , който се занимава с правата и безопасността на работниците на работното място. Компанията може да

бъде наказана по този начин. Накрая, лицето, което е тормозено, може да подаде иск пред Трудовия съд, тъй като

тормозът е срещу основните права и свободи и може да доведе до престъпление срещу почтеността на дадено лице.

1. Доставчици на поддръжка и допълнителна помощ

1. Литва

Омбудсманът за равни възможности е основната система за подкрепа в Литва в случай на инцидент със сексуален тормоз. Всяко лице има право да подаде жалба до омбудсмана за равни възможности относно нарушение на равни права, поради което омбудсманът приема жалби относно всякакъв вид тормоз или дискриминация. Жалбите се подават в писмен вид. Жалбоподателят или упълномощен представител може да подаде жалба до омбудсмана на Равни възможности по пощата, по електронна поща, попълване на електронния формуляр за жалба или подаване на писмена жалба директно в регистъра на омбудсмана на омбудсмана за равни възможности. Повече информация: <https://lygybe.lt/en/>

2. Турция

Все повече организации и институции на национално равнище в Турция предприемат инициатива за предотвратяване на сексуалния тормоз в общ смисъл. Сна тях също така имат специфичен подход и методология за предотвратяване на случаите на сексуален тормоз на работното място. Тези организации и институции могат да бъдат изброени, както следва:

1. Неправителствени организации за жените с цел подпомагане на положението на жените на пазара на труда да увеличат своя принос към националната икономика или да се съсредоточат върху икономическото овластяване на жените, които са изложени на риск от социално изключване. Също така, център за консултиране и изследвания, който предоставя психологическа подкрепа на засегнатите лица, които са изложени на насилие или тормоз от различни видове.
2. Социална помощ и фондация за солидарност, които предоставят финансова помощ и подкрепа (жени, които са извън пазара на труда поради своите отговорности в семейството или са резултат на тормоз или насилие, могат да се прилагат за тази фондация за финансова подкрепа)

3. Центровете за превенция и мониторинг на насилието (ŞÖNİM), които работят денонощно и предоставят услуги за подкрепа и наблюдение, за да се предотврати насилието и да се предприемат ефективно защитните и превантивни мерки.

Освен това има гореща линия за насилие от 24 часа (ALO 183), която е достъпна за хора, които са преживели или са изложени на риск от всякакви форми на насилие (семеино и домашно насилие и/или сексуален тормоз).

1. Испания

Списъкът на заинтересованите страни, които работят в тази област, включва няколко национални органи, които варират от специфични асоциации срещу тормоза към жените на работното място, като Asociación española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito familiar, до по-обща асоциации, които се опитват да предотвратят и разрешат случаи на тормоз на работното място, като например COSMI (Centro de Orientación SocioLaboral). По отношение на техния обхват тези асоциации също така достигат до различни възможности – от синдикати и сдружения с нестопанска цел до министерства и градски съвети. Общата точка, споделяна от всички тези асоциации, е тяхната загриженост относно всеки конфликт, който може да възникне на работното място, като се вземат предвид и органоплана, които се съсредоточават върху специфични групи работници, както и специфични области и среди като ЛГБТ+ общности или селскостопански работници.

2. България

GAF - България смята, че държавните институции са основните заинтересовани страни, но и първите органи, които въвеждат правила за борба със сексуалния тормоз на работното място и определят стандарти, които да бъдат следвани от други сектори. Затова работим активно с представители на съдебната власт, като областен съд Пловдив, Окръжен съд Смолян, Окръжен съд Асеновград, Окръжен съд Кърджали и други, с които нашата организация е партнирала от години. Същевременно, при български условия, във всеки град с местен съд се намира обширен офис на българската прокуратура. Прокурорите са важна част от борбата срещу сексуалния тормоз на работното място, защото всяка вътрешна система за оплаквания за тормоз на работното място трябва да може да приключи с намесата и защитата на правителството отвън. Презенти са именните теории, които активно ще помогнат на пострадалия да се защити чрез съдебната система, ако вътрешните способности на органното организиране са изчерпани.

Също толкова важни за нас са и полицейските служители. Те принадлежат на публичните власти, които са били подложени на сексуален тормоз, ще се обърнат към тях. Например, ако

работодателят не може да им помогне и тормозът се е превърнал в насилие. Партнираме си с два от най-големите университети в България - Софийски университет "Климент Охридски" и Пловдивски университет "Паисий Хилендарски". Ние сме и близки партньори с една от най-големите банки, в която работят и няколко хиляди служители. Това е банка ДСК, която е част от групата ОТП. Не на последно място, активно си партнираме с местната структура на Българската антидискриминация.

1. Австрия

От гледна точка на организациите търговската камара е в цяла Австрия основният доставчик на информация и консултации в случай на сексуален тормоз, тъй като представлява интересите на търговската дейност. Някои големи организации (частни и публични) вече са въвели отдел за равно третиране като Tirol Kliniken Gmbh, който е най-големият доставчик на болници в Тирол или австрийските железопътни услуги. В момента няма независима институция, която да рекламира организациите как да се предотврати сексуалният тормоз или как да се справим най-добре със сексуалния тормоз на работното място.

От индивидуално ниво има три основни организации, които работят за интересите на служителите. Първо, Австрийската камара на труда действа като законоустановена представителна за интересите на работниците. Синдикалната федерация е вторият доставчик, който представлява интересите на служителите. За повече от 20 години австрийският омбудсман за равно третиране като публична институция вече съществува, за да подкрепи с правни съвети срещу расизма и дискриминацията, включително сексуален тормоз на работното място. Освен това има и няколко частни организации като ZARA, която е сдружение за гражданска смелост и антидискриминационна работа, подслон на жените и техните деца да помагат на жените и техните деца, да се консултират и временно защитени жилища, Каритас, както и Диакони в църковен контекст.

1. ОБУЧИТЕЛЕН ДИЗАЙН PLUS КУТИЯ

Препоръки за прилагане На имайте предвид обучение:

1. За ефективни резултати проектът "Имайте предвид" предлага да не се правят обучения с по-малко от 6 и не повече от 15 души.
2. Местоположение: предлага се обучението да се проведе в пространство, където масите и столовете могат да бъдат преместени, тъй като някои упражнения изискват това. Препоръчително е да има достатъчно място, за да се движат в стаята като цяло.
3. Техническо оборудване: Имайте предвид, че упражненията за обучение изискват проектор за слайдове или видеоматериали, които ще се използват по време на обучението. Също така е силно препоръчително да имате флипчарт или хартия с размер поне A3/A2 и място, където постоянно да ги окачвате за упражненията.
4. Препоръчително е да се преговаря с главния изпълнителен директор/друг представител на заведението, ако може да се осигури обяд, закуски или напитки.

Проектът "Имайте предвид" предлага даден план за уроци като опция и основна препоръка, но от треньора зависи да смени или промени определени срокове или последователност от упражнения, ако той/тя го изисква.

Времето	обучение	доволен		Време на синхронизация (в минути)	Коментари
	ден 1				
9:00-9:50	Въведение в обучението	Контакт на тялото – Моята комфортна зона		25 мин	Загрява-до упражнение, за да участват в темата
		Резултати от обучението:	Участникът е в състояние да прави разлика между лично пространство и пространство на другите, което може да се различава индивидуално. Освен това той/тя може да се отрази върху различните нива на контакт с тялото и да установи подходящи физически контакти за всяко лице.		
		Сексуален тормоз като злоупотреба с власт		25 мин	Теоретичен принос
		Резултати от обучението:	Обучаемият може да идентифицира вида поведение на сексуален тормоз и може да представи определението на понятието "сексуален тормоз". Участникът може да посочи примери за сексуален тормоз и да ги представя на други. Освен това участникът може да сравни различни ситуации на сексуален тормоз на		

			работното място,е придобила конкретни познания за широкия кръг от сексуални.		
9:50-11:20	Свят без сексуален тормоз	Група за влиянието и влиянието на сексуалния тормоз върху работата. Защо има значение?		90 мин	Обсъждане на групата с дискусии и
		Резултати от обучението:	Обучаемият отразява критично въздействието и влиянието на сексуалния тормоз на работното място, като признава значението на темата и последиците от него. По този ред участникът може да реши "неотмнотжнати проблеми" с наличните опции за действие.		
11:20-11:45	почивка				
10:50-11:50	Сенсибилизация	Начини за идентифициране на сексуален тормоз на работното място		120 мин	Видео анализ
		Резултати от обучението:	Участникът може да идентифицира ситуация/поведение, което може да бъде класифицирано като сексуален тормоз и да рецитират аргументи защо тази ситуация/поведение попада в тази категория.		
11:50-12:50	Сенсибилизация	Анализ на казуси, за да се види дали това е сексуален тормоз или не		60 мин	Анализ на казусите
		Резултати от обучението:	Поради определянето на специфични показатели за сексуален тормоз обучаемият може да прави разграничение между поведение, което попада в категорията сексуален тормоз и което не е и е в състояние да го представи на други лица въз основа на конкретни познания за сексуален тормоз на работното място.		
13:00-14:30	ОБЕДНА ПОЧИВКА				
14:30-16:30	Предотвратяване	Как да намалите излагането на сексуален тормоз във вашатаорганизация. Разработване на стъпки, които да се предприемат в рамките на вашата организация.		120 мин	единица за планиране в малки групи разискване
		Резултати от обучението:	Участникът може да прилага стратегии, които намаляват риска от излагане на сексуален тормоз на работното място и могат да изброят конкретни мерки, които могат да бъдат приложени към дружествата, за да се предпазят от сексуален тормоз.		
16:30-16:45	Почивка				
16:45-17:45	Предотвратяване	Как да подготвитепревантивна организация		50 мин	Draft политика за превенция, която бихте могли да представите и обсъдите с принципите на

				вашата организация – работа в малки групи
		Резултати от обучението:	Участникът може да напише политика за превенция, съобразена с нуждите на собствената си организация и да може да рецитира съдържанието ѝ въз основа на конкретни знания по темата.	
	Ден 2			
9:00-11:00	Предотвратяване	Как да договорим тази стратегия с вашите принципи, как да я приложите в организацията и да я популяризираме в рамките на персонала	120 мин	Individual reflection and feedback in the plenum
		Резултати от обучението:	Участникът е в състояние да представи и популяризира политиката сред персонала на фирмата. Освен това той може да прилага стратегии за преговори на управленско ниво с цел прилагане на политика за превенция.	
11:00-11:20	Почивка			
11:20-13:20	План за жалби и оплаквания	Разработване на формален и подробен модел за оплаквания за сексуален тормоз за вашата организация	120 мин	Групова работа за разработване на плана, включително отговорности и процедури. Представяне във форума за обмен на най-добри практики.
		Резултати от обучението:	Участникът е в състояние да разработи формален и подробен модел за жалби за сексуален тормоз за собствената си организация и е в състояние да промени модела на жалбата в зависимост от нуждите на организацията.	
13:30-14:30	Обедна почивка			
14:30-16:30	План за действие в случай на жалба	Как да предприемете незабавни и подходящи действия в случай на оплакване. Стъпка по стъпка модел, включващ процеси за разрешаване на жалби.	120 мин	работата на групата за разработване на плана за действие. В крайна сметка всеки участник трябва да има план за действие, който да отговаря на неговата/нейната

				организация, който може да бъде представен в организацията.
		Резултати от обучението:	Участникът може да разработи официален и подробен план за действие в случай на жалба за собствената си организация и е в състояние да го променя в зависимост от нуждите на организацията.	
16:30-16:45	Почивка			
16:45-18:00	Изграждане на капацитет	Отговор на докладван сексуален тормоз в различни роли	75 мин	Ролеви игри
		Резултати от обучението:	От участника се очаква да състави план за действие в случай на жалба и да може да предприеме незабавни действия чрез поетапен подход, за да постигне процес на реструктуриране.	
	Общо – 16 часа			

Разстояние Твали дизайн

Обучението за НД ОС допринася значително за борбата със сексуалния тормоз на работното място, особено в области, далеч от съоръженията за обучение. Дистанционното обучение е структурирано в 6 основни единици (1 единица – 50 минути), включително обща информация от общото обучение.

Номер на тренировъчна сесия	заглавие	Съдържание	П
1.	Познания за сексуалния тормоз на работното място.	1.1. Целите на това обучение и очакваното въздействие	10 мин
		1.2. Основни дефиниции – въвеждане на теория и викторина	15 мин
		1.3. Казуси за чувствителност и идентифициране на сексуален тормоз	25 мин
2.	Хора, засегнати от сексуален тормоз, и техния произход.	2.1. Хората, засегнати от сексуален тормоз и техния произход - въвеждане и викторина на теорията	25 мин
		2.2. Професионална комуникация с хора, засегнати от сексуален тормоз – въвеждане на теория и викторина	25 мин
3.	Как да предприемете незабавни и подходящи действия в случай на жалба.	3.1. Различни процедури при разглеждане на жалба	25 мин
		3.2. Как да предприемете незабавни действия в случай на жалба	25 мин
4.	Стратегии за намаляване на излагането на риск от сексуален тормоз.	4.1. Стратегии за намаляване на излагането на риск от сексуален тормоз и тест за вашата култура на работното място	25 мин
		4.2. Намаляване на риска от сексуален тормоз чрез по-добро разбиране на разпространението му на работното място – тест	25 мин
5.	Превенция: погасяване на ефективен процес на подаване на жалби или оплаквания.	5.1. Процес на подаване на жалби	25 мин
		5.2. Предотвратяване	25 мин
6.	Доставчици на поддръжка и допълнителна помощ.	6.1 Подкрепа на доставчиците и как да се подходи към тях	50 мин

Те вали дизайн

Упражнение Nr. 1	Име	Контакт на тялото – Моята комфортна зона
цел на упражнението	Участниците ще се свържат с темата и ще установят басите, така че обучението да може да започне от.	
описание	Участниците трябва да намерят партньор в групата, за когото не знаят; тогава те трябва да се опитат да се доближи до човека, тъй като те все още се чувстват комфортно с. Проверете дали това е еднакво разстояние и за двамата партньори или имат различно усещане за достатъчно разстояние. След споделянето по двойки, споделете наблюденията с цялата група и обсъдете какво може да повлияе на физическия контакт на всеки човек.	
Време	25 минути	
Ресурси и материали	Място за работа на групата	
Стъпки за изпълнение на задачата	1. Поставете участниците един пред друг. 2. Помолете някой от тях да се качи до другия човек и да спре, когато се чувства удобно. 3. След това направи същото с другия човек. 4. Анализирате разстоянието, вижте дали то е еднакво и за участниците. 1. Обсъдете резултатите.	
упражнение Nr. 2	Име	Сексуален тормоз като злоупотреба с власт
Цел на упражнението	Участниците ще разберат същността на сексуалния тормоз и неговите корени, така че да могат да разберат по-добре.	
Описание	За да се излезе извън обсъждането на пола в този въпрос, може да е полезно да се говори за злоупотреба с власт в ситуации на сексуален тормоз. Това може да помогне на цялата група да има обща цел. Повечето хора не толерират злоупотребата с власт и разбират, че правата на човека и равните права трябва да бъдат защитавани. Това може да ви помогне да работите по темата по-ефективно, отколкото да се защитавате себе си и обучението. Попитайте хората за примери за злоупотреба с власт, защо това не трябва да	

	се толерира и как ще гарантират спирането на това.	
Време	25 минути	
Ресурси и материали	N/A	
Стъпки за изпълнение на задачата	N/A	
Упражнение Nr. 3	Име	Свят без сексуален тормоз
Цел на упражнението	Участниците ще споделят своите знания и мнения относно въздействието на сексуалния тормоз на работното място.	
Описание	Група размишления за въздействието и влиянието на сексуалния тормоз на работното място. Въпрос за разискването: Защо има значение?	
Време	50 минути	
Ресурси и материали	Пространство за работа на групата и обсъжданена йони. Може би флипчарт, за да напише основните идеи на групата.	
Стъпки за изпълнение на задачата	1. Попитайте участниците за мнението им по темата. 2. Нека обсъждат и обсъждат. 1. След като приключат, преминете към основните идеи.	
Упражнение Nr. 4	Име	Сенсибилизация
Цел	Да се определят начини за идентифициране на поведение, което може да се квалифицира като сексуален тормоз на работното място.	
описание	На участниците се дава различна ситуация, в която може да има сексуален тормоз, и трябва да анализират тези ситуации, за да видят дали могат да бъдат класифицирани като сексуален тормоз или не, и да дадат основанияfor it.	
Време	120 минути	

Ресурси и материали	Документ, по който различните случаи са записани, така че участниците да могат да се запознаят с всяка ситуация и да представят аргументите си. Шаблон за участниците: Има ли следните ситуации за сексуален тормоз на работното място? 1. Мениджърът предполага, че трябва да имат интимни отношения с бедрата. 2. Един колега казва на друг, че изглежда много красив на снимка, която им е показала. 3. Администраторът прави коментари на своите колеги за жените клиенти. 4. Служител на архитектурна фирма се чувства неудобно от партньорите в офиса, които обикновено разказват сексуални шеги. 5. Медицинска сестра многократно се галва от асистент без съгласие. 1. Секретар изпраща имейли на колеги, които съдържат шеги. 2. Доставчикът казва на мениджъра на фирма, с която си сътрудничи, че съгласяването да има дата с нея ще му донесе много професионални и лични предимства		
Стъпки за изпълнение на задачата	1. Показване на различни ситуации, при които поведението може да бъде категоризирано като сексуален тормоз. 2. Попитайте ги дали биха описали конкретното поведение на сексуален тормоз и ги помолете да обяснят за това reasons. 1. Обсъдете констатациите им с цялата група.		
Упражнение Nr. 5	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="434 1146 577 1294">Име</td><td data-bbox="584 1146 1423 1294">Сенсибилизация</td></tr> </table>	Име	Сенсибилизация
Име	Сенсибилизация		
Цел на упражнението	Целта е да се намерят начини за идентифициране на поведение, което може да се квалифицира като сексуален тормоз на работното място.		
Описание	Анализ на казусите, за да се види дали това е сексуален тормоз или не, въз основа на.		
Време	60 минути		
Ресурси и материали	Казуси, при които са представени рискови ситуации. Листове хартия, на които участниците напишат своя анализ. Шаблон: А е млада жена, която работи в консултация. Един ден тя се среща с Б, старши мениджър на важна компания в страната. Когато срещата приключи, А се включва мобилния си телефон и вижда, че В е изпращал си сексуални съобщения по време на срещата си. Въпрос 1. Това е сексуален тормоз, защото Б е клиент на А, дори ако те не работят в една и съща компания. Вярно ли е или грешно? ВЯРНО: Сексуалният тормоз на работното място може да се извършва от		

	лица, които са свързани със служителя поради връзката им с компанията, какъвто е случаят с клиентите. Въпрос 2. Сексуалният тормоз не е само физически тормоз, но също така се счита за такъв, когато е извършен с думи. Вярно ли е или грешно? TRUE: Сексуалният тормоз на работното място може да се осъществи и чрез съобщения (телефонни разговори, имейли и др.) със сексуално съдържание и обиден характер. Въпрос 3. В трябва да се посъветва да спре да прави тези коментари, дори и да не е толкова голяма работа. Вярно ли е или грешно? ВЯРНО: Поведението на Б към А е много сериозно и е неуважително да се позори работник. В трябва да се държат с уважение и да не карат А да се чувстват неудобно, докато си вършат работата. А не трябва да издържа своя лош трудов стаж и трябва да информира своите началници или подходящия човек, така че Б да е дисциплиниран или всяко трудово правоотношение с него да бъде прекратено.	
Стъпки за изпълнение на задачата	1. Дайте на участниците различни казуси. 2. Помолете ги да ги анализират и да определят дали е вярно или грешно, че са ситуация, в която се случва сексуален тормоз. 1. Обсъдете констатациите им с цялата група.	
Упражнение Nr. 6	Име	Как да намалите излагането на сексуален тормоз в организацията си
Цел на упражнението	Участниците ще научат нови начини за намаляване на риска от излагане на сексуален тормоз в собствените си организации, с цел да се даде пълнаера на това поведение.	
описание	- За да разберете дали климатът на компанията е свободен от сексуален тормоз, ще отговорим на тези въпроси: 1. Вече разработен и приложен ли е план за равенство в моята организация? 2. Дали познавам и прилагам ли правния регламент и колективния трудов договор в моята компания във връзка със сексуален тормоз? Хората, които отговарят за компанията и целия персонал, знаят ли го? 3. Приложени ли са някакви конкретни мерки срещу сексуалния тормоз в моята компания, които се отклоняват от разпоредбите на колективния трудов договор или които предполагат подобряване на това, което е установено от закона или колективния трудов договор? Тези мерки договорени ли са с юридическото представителство на работната сила? 4. Ако отговорът е "да", те са били ли оценени или периодично се преразглеждат и актуализират? От кога не са били прегледани? 5. Имаме ли мерки за превенция на рисковете при работа или за превенция на професионалния риск, насочени конкретно към предотвратяване на сексуалния тормоз? 6. Има ли лице в моята компания, което отговаря за процедурите за действие и превенция срещу сексуалния тормоз? И за наблюдението и оценката? 7. Организацията осигурила ли е обучение по равно третиране и равни възможности за жените и мъжете? Включва ли се съдържание	

	относно насилието, основано на пола, сексуалния тормоз и тормоза, свързан с пола, и неговите психосоциални и здравни последици? 1. Провеждан ли е какъвто и да е вид проучване или проучване за откриване на възможни действия/или ситуации на тормоз? - Какви са моите заключения?
Време	120 минути
Ресурси и материали	Дайте на участниците следния списък с примери: 1. Разработване на декларация за принципи, което показва вашата ангажираност за премахване на тормоза и защита на правото на достойнство на работещите хора. 2. Разпространение на позиция за отхвърляне на всички форми на дискриминация, основана на пола, включително сексуален тормоз, чрез най-широко използваните вътрешни медии. 3. Разработване на кодекси за поведение и добри практики. 4. Улесняване на информацията на персонала относно класификацията на поведение, което се счита за сексуален тормоз, и свързаните с тях наказания. 5. Информация за каналите и процедурите за съобщаване на случаи на тормоз в рамките на организацията и 1. Провеждане на обучителни дейности, чиято цел и съдържание благоприятства развитието на нагласи, отворени за равенство между жените и мъжете и насочени към цялата работна сила, и по-специално в висшето и средноръководство. 2. Провеждане на дейности като конференции, рекламни кампании и др., насочени към формиране и/или укрепване на нагласите, благоприятстващи равенството между жените и мъжете. 3. Включването в колективния трудов договор на клаузи за отхвърляне и санкциониране за дискриминационно поведение, основано на сексуалния тормоз и сексуалния тормоз. 4. Включването на протокола от действия в случаи на тормоз в учредителните членове на колективния трудов договор. - Разработване на информативни действия сред служителите. 1. Включването на съдържание, свързано с равенството и предотвратяването на тормоза, в дейностите по обучение, разработени от профсъюзни организации.

	- Развитие на дейности за насърчаване на равенството и работна среда, която зачита достойнството на работещите.	
Стъпки за изпълнение на задачата	1. Представете на участниците следния списък с примери, които показват кои стъпки могат да помогнат за намаляване на риска от излагане на сексуален тормоз. 2. Обяснете отделните точки за тях. 1. Помолете ги да помислят за собствената си организация и да създадат списък за това как да се намали рискът в собствената си организация.	
Упражнение Nr. 7	Име	Превенция
Цел на упражнението	Научете как да подготвите политика за превенция на вашата организация.	
описание	Участниците ще трябва да изготвят политика за превенция, която те могат да представят и обсъдят с принципите на организацията. Те ще работят в малки групи.	
Време	50 минути	
Ресурси и материали	завсяка група, листове хартия, маркери	
Стъпки за изпълнение на задачата	Нека участниците обсъдят и разсъмят за стратегия.	
Упражнение Nr. 8	Име	Превенция
Цел на упражнението	Как да договорим тази стратегия с вашите принципи, как да я приложите в организацията и да я популяризираме в рамките на .	
Описание	Участниците ще се върнат към предишната активност и ще намерят начини да представят стратегията на своите шефове и мениджъри. Те също така ще намерят начини за правилно изпълнение на стратегията в организацията и ще намерят начини за популяризирането ѝ сред персонала на компанията.	
време	120 Минути	

Ресурси и материали	завсяка група, листове хартия, маркери	
Стъпки за изпълнение на задачата	Нека участниците обсъдят и разсъмят как да представят и изпълняват стратегията.	
Упражнение Nr. 9	Име	План за жалби и оплаквания
Цел на упражнението	Разработване на формален и подробен модел за жалби за сексуален тормоз за организациите на участниците.	
Описание	Представете на участниците следния списък с примерии стъпки, които могат да помогнат за формулирането на модел на жалба. Обяснете отделните точки за тях. След това ги помолете да помислят за собствената си организация и да създадат модел за собствената си организация. Какви други стъпки биха могли да бъдат полезни при изпълнението?	
Време	120 минути	
Ресурси и материали	Най-подходящият начин за справяне със ситуации на тормоз е да се изготви протокол, съдържащ най-малко информация за тормоза: 1. наорганитесрещу тормоза, 2. вчата и типизирането на тормоза 3. ните, техническите и материалните ресурси 4. правомощия на complaint 5. мерки за 6. тели и процедури 7. процедурите за ▪ г и режимна санкциониране	
Стъпки за изпълнение на задачата	1. Представете на участниците следния списък с примерии стъпки, които могат да помогнат за формулирането на модел на жалба. 2. Обяснете отделните точки за тях. 1. След това ги помолете да помислят за собствената си организация и да създадат модел за.	
Упражнение Nr. 10	Име	План за действие в случай на жалба
Цел на упражнението	Да се ангажират участниците в ситуацията, като използват ролеви игри.	

Описание	Как да предприемете незабавни и подходящи действия в случай на оплакване. Стъпка по стъпка модел, включващ процеси за разрешаване на жалби; татана плана за действие. Накрая всеки участник трябва да има планзадействие, който да еподходящ за неговата организация, който може да бъде представен в организацията.
Време	120 минути
Ресурси и материали	N/A
Стъпки за изпълнение на задачата	Нека участниците изберат ситуация, в която е налице сексуален тормоз (или им дайте такава, ако не могат да намерят такава ситуация) и да ги помолите да изиграят малка игра за нея, където публиката (други групи) може да види как различните участващи части реагират на тази ситуация.

Кутия с инструменти за дистанционно обучение

упражнение Nr. 1.1	Име	Целите на това обучение и очакваното въздействие
Цел на упражнението	Въвеждане на обща информация и очаквани резултати от Имайте предвид, че е обучение за дистанционно обучение	
Теоретичен принос за упражнението	Сексуалният тормоз на работното място е форма на дискриминация, която включва всяко неканено поведение, коментари или поведение по отношение на пола, пола или сексуалната ориентация. Смята се, че шест от всеки десет жени в Европа са претърпели сексистки обсебват или са били подложени на сексуално насилие по време на кариерата си (Списание Parliament, 2019 г.). Сексуалният тормоз води до сериозни последици за организации като страх и безпокойство или срам между служителите, което води до намалена производителност и ефективност и в крайна сметка засяга цялото функциониране и развитие на организацията (Тематичен отдел за граждански права и конституционни въпроси, 2018 г.). Имайте предвид предлага систематичен подход чрез предоставяне на различни инструменти и методи за подобряване на професионалното развитие на HR мениджърите, учителите в областта на ПОО, учителите, медиаторите и представителите на работниците за намаляване на сексуалния тормоз. Резултатите от проекта ще подобрят способността им да се справят с проблема със сексуалния тормоз на работното място и ще им помогнат да станат така нареченият наставник be Aware. Цели на онлайн обучението: да се предостави информация за сексуалния тормоз на работното място, да се познаят учащите се за идентифициране на сексуален тормоз, да се въведат възможни стратегии за предотвратяване и намаляване на сексуалния тормоз на работното място, да се запознаят учащите с механизмите за подаване на жалби, да се предостави информация за допълнителна подкрепа. Очаквани резултати: по-добро разбиране на сексуалния тормоз и способност за идентифициране на сексуалния тормоз, способност да се мисли за начини за предотвратяване и намаляване на сексуалния тормоз на работното място, разбиране на механизмите за подаване на жалби, разполагане на ресурси за	

	допълнителна подкрепа. Съдържание за онлайн курса включва следните теми: Познания за сексуалния тормоз на работното място; хора, засегнати от сексуален тормоз и техния произход; Как да предприемем незабавни и подходящи действия в случай на оплакване; Стратегии за намаляване на излагането на риск от сексуален тормоз; Предотвратяване: транш от ефективен процес на оплакване или оплакване; Подкрепа на доставчиците и допълнителна помощ.
Време	10 минути
Задачи на упражнението	1. Прочетете представения материал.

Упражнение №. 1.2	Име	Основни дефиниции – въвеждане на теория и викторина
Цел на упражнението	Запознаване на обучаемите с основните дефиниции на сексуален тормоз и подобряване на тяхната способност да разпознават	
Теоретичен принос за упражнението	Тормозът може да се основава на различни характеристики на групите за самоличност: например раса, пол, увреждане, религия, национален произход, сексуална ориентация. Сексуалният тормоз, в научните изследвания, които често се наричат "тормоз по пол", освен това се диференцират в: 1. твързбудим/тормоз по пол 2. теса по-секси 3. сексипална принуда По принцип, сексуалният тормоз е всеки бета-викили физически, отсексуален характер, който има за цел или води до нарушаване на достойнството на дадено лице, особено когато създава сплашваща, унижителна или обидна среда. Тъй като не търси акт на реално сексуално действие, а по-скоро обида, понижаване на качеството или жалък отношение към другите, тормозът по пол е по-точен от сексуалното поведение. (Фицджералд, Л.Ф. "Кортина", L.M) Сексуалният тормоз е многоважно за системите на властта, свързани с пола, (Фицджералд, Л.Ф. "Кортина", L.M). въпреки това, сексуалният тормоз може да засегне всеки пол или лице, а повечето трудности при намаляването или предотвратяването му се крият в рамките на културата	

	на работното място, тъй като то може да толерира и подкрепи дискриминационни действия, като например тормоз. Съветът на Европа и Европейският съюз предприеха значителни стъпки чрез договори, директиви и резолюции, за да гарантират, че техните държави членки предприемат действия за предотвратяване и намаляване на сексуалния тормоз.																					
Време	15 минути																					
Задачи	1. Прочетете въпросите и изберете правилния отговор. <table><thead><tr><th>Отчети</th><th>вярно</th><th>Грешно</th></tr></thead><tbody><tr><td>Сексуалният тормоз просто се забавлява</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>Нарушителите в случаи на сексуален тормоз винаги са мъже</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>1. Ако жените носят късиполи и тесни върхове, това е тяхна вина, ако те са сексуално тормозени.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>2. Европейското законодателство забранява сексуалния тормоз.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>3. Сексуалният тормоз е женски проблем.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td>4. Културата на работното място играе важна роля за предотвратяване на сексуалния тормоз и.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr></tbody></table> 2. Правилни отговори: Към декларация No 1 правилният отговор е False. <u>обяснение:</u> Сексуалният тормоз не е просто флирт на работното място. Сексуалният тормоз е друг случай. "Сексуален тормоз означава нежелано поведение от сексуално естество или друго поведение, основано на секс, засягащо достойнството на жените и мъжете на работното място." (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:EN:HTML) Към декларация No 2 правилният отговор е False. <u>обяснение:</u> Сексуалният тормоз засяга не само жените. Мъжете могат да бъдат тормозени, и може да има и еднакъв-сексуален тормоз (жена на жена, мъж мъж към мъж). източник: http://womenscenter.uconn.edu/issues/sexual_harassment.php Към декларация No 3 правилният отговор е False. <u>обяснение:</u> Тормозникът е отговорен за собственото си поведение. Към декларация No 4 правилният отговор е Вярно. <u>обяснение:</u> Съветът на Европа и Европейският съюз предприеха значителни стъпки чрез договори, директиви и резолюции, за да гарантират, че техните държави членки предприемат действия за предотвратяване на сексуалния тормоз и за да се даде възможност и да се насърчат хората, засегнати от сексуален тормоз, да търсят правна защита за такова	Отчети	вярно	Грешно	Сексуалният тормоз просто се забавлява	☐	☐	Нарушителите в случаи на сексуален тормоз винаги са мъже	☐	☐	1. Ако жените носят късиполи и тесни върхове, това е тяхна вина, ако те са сексуално тормозени.	☐	☐	2. Европейското законодателство забранява сексуалния тормоз.	☐	☐	3. Сексуалният тормоз е женски проблем.	☐	☐	4. Културата на работното място играе важна роля за предотвратяване на сексуалния тормоз и.	☐	☐
Отчети	вярно	Грешно																				
Сексуалният тормоз просто се забавлява	☐	☐																				
Нарушителите в случаи на сексуален тормоз винаги са мъже	☐	☐																				
1. Ако жените носят късиполи и тесни върхове, това е тяхна вина, ако те са сексуално тормозени.	☐	☐																				
2. Европейското законодателство забранява сексуалния тормоз.	☐	☐																				
3. Сексуалният тормоз е женски проблем.	☐	☐																				
4. Културата на работното място играе важна роля за предотвратяване на сексуалния тормоз и.	☐	☐																				

	поведение. източник: http://stopvaw.org/Law_Policy.html Към декларация No 5 правилният отговор е False. <u>обяснение:</u> Също както жените, мъжете могат да бъдат мишените за сексуален тормоз, а мъжете, които изпитват сексуален тормоз, са в еднаква степен в състояние да защитят правата си. Към декларация No 6 правилният отговор е False. <u>обяснение:</u> Насърчаването на атмосфера, в която отворената комуникация се възприема и насърчава, засилва уважението сред колегите и може да помогне на служителите да избегнат попадането в дребните политики, които могат да доведат до неуважение, тормоз и тормоз. източник: http://www.algonquincollege.com/humanresources/documents/HealthyWorking-October2009-ENG_000.pdf
--	---

Упражнение Nr. 1.3	Име	Казуси за чувствителност и идентифициране на сексуален тормоз Източник: Woman Watch Китай (2010). <i>Ръководство за превенция на сексуалния тормоз на работното място.</i>
Цел на упражнението	Да се практикува анализ и идентифициране на сексуален тормоз	
Теоретичен принос за упражнението	Не	
Време	25 минути	
Задачи на упражнението	1. Прочетете следните случаи и въпроси под тях. 2. Помислете за отговорите на дадените въпроси – можете да ги запишете на лист хартия или нещо друго. След всеки случай ще ви бъдат предоставени предложения за отговори на въпросите. Случаи: Въпрос 1. Вие, служителка, се обърнете към вашия ръководител за ориентиране по проекта, по който работите и ви е казано, че ако останете по-дълго и полагате малко усилия, той ще ви даде насоките, които търсите. Казва това без да гледа в очите ти, но по цялото ти тяло. 1) Как се чувствате в това обстоятелство? 2) Кой е най-добрият начин да се реагира? 3) На кого можете да се оплачете? Отговор 1.	

1) Хората реагират на сексуален тормоз по различни начини. Отговорите могат да варират от срам до объркване до гняв. Важното е да говориш, вместо да се криеш или депресираш истинските си чувства.

2) Сексуалният тормоз е противозачат и не е необходимо да бъдете подлаган на него. Най-добрият начин да се спре такова поведение е да бъдем директни. Говорете с вашия супервайзор или му изпратете писмо, което трябва да бъде кратко и ясно. Вашият ръководител трябва да е наясно, че неговите действия ви кара да се чувствате неудобно и ще го оцените, ако той спре веднага.

3) Можете първо да подадете жалба до съответния отдел на вашата организация. Ако не се предприемат подходящи действия, можете да подадете жалба до надзорната организация или организацията на жените и профсъюзите. Ако всички тези случаи са неефективни,.

Въпрос 2. Нова жена служител е току-що е нает на фирма и прави всичко възможно да направи добро впечатление. Нейният шеф я поздравява за работата и стила ѝ. Един ден, когато тя работи по-късно от другите служители, той идва при нея, разтрива раменете ѝ и повтаря колко много цени усилията ѝ, но казва, че тя може да прави повече, след което той прави жест за нея да го последва в офиса му.

- 1) Трябва ли да последва шефа си в офиса му?
- 2) Трябва ли да каже на шефа си да не я докосва по такъв начин?
- 3) Трябва ли да поиска всички комплименти да бъдат спрени?
- 4) Не трябва да остава до късно повече?

Отговор 2:

1) Тя не трябва да дава възможност да бъде сам, да бъде на публично място може да бъде оръжие срещу тормозника. Тя може да даде на засегнатото лице възможност да каже "не" на сексуален тормоз със свидетели наоколо. Това може да е полезно, ако служителят реши да заведе дело в съда.

2) Да, ако се чувства неудобно от някое действие към нея, тя трябва да го изрази веднага. Иначе шефът ѝ може да се чувства оправдан и дори окуражен от мълчанието си.

3) Някои комплименти са подходящи в работна обстановка, а някои не. Комплименти и благодарност към нейната работа може да се призове в подходящ контекст. Ако тя не е удобно с всички комплименти на шефа си, тя може учтиво да поиска всички комплименти да бъдат спрени.

4) Служителите не следва да позволяват на действията на гнезители да ограничават свободата си. Това дава повече власт на тормозника, отколкото заслужава. Колкото и трудно да е, служителите не трябва да позволяват на тормозника да повлияе на работата

	си, тъй като това може да даде на шефа причина да ви уволни. Ако смятате, че е необходимо да се постави в късни часове и сте го направили преди, давайте и го направете. Целта на действията срещу сексуалния тормоз е да се промени действията на.
--	---

Упражнение №. 2.1.	Име	Хората, засегнати от сексуален тормоз и техния произход - въвеждане и викторина на теорията
Цел на упражнението	Да разберем кой може да бъде засегнат от сексуален тормоз	
Теоретичен принос за упражнението	Сексуалният тормоз може да се прояви между мъже и жени, между хора с различна сексуална ориентация, полова идентичност и транссексуален. Сексуалнияттормоз и тормозът, основан на пола, са отражение на социалнитереабилитации между жените и мъжете, така че техните причини са свързани с ролите, които се отдават на мъжете и жените в обществото, и в резултат на това засяга отношенията на властта на работното място. Кактопоказват различнипроучвания, фактът, че жените са най-вече обект на тези ситуации, е свързан с тези отношения на властта, в които те се възприемат като теми, които нямат власт. Хората с по-нисък трудов статус, които зависят от други хора, са изложени на по-голям риск от сексуален тормоз, отколкото други. Следователноне е самотрудно на индивидуалнониво, но и на органитенаорганите, да се предприемат мерки, за да се избегне рискът от сексуален тормоз на работното място. Обикновено на служителите е много трудно да се правят твърдения за сексуален тормоз или дискриминация. Те се тревожат заспазването на наследствата и ефекта, който ще има оплакването върху другите на работното място. Те могат да се чувстват уязвими и загрижени за загубата на. Така например, най-често срещаният профил на лицето, засегнато от сексуален тормоз, не е младият и привлекателен работник, както обикновено се приема,но по-често има и други характеристики, които показват по-голяма социална уязвимост: - самотни жени (самотни майки, вдовици,серапирани, разведени) със семейни отговорности. 2014 г. и 2014 г. и 2014 г. и 2014 г. и 2014 г. . - жени,които имат достъп до първата си работа, обикновено. - оуязвимите профили са хомосексуалисти и все повече жени имигранти.	
Време	25 минути	

Задачи на упражнението

1. Прочетете представения материал.
2. Вземете теста, като изберете отговор за всеки въпрос.

Отчети	Вярно	грешно
1. Сексуалният тормоз може да засегне само жените.	☐	☐
2. Отношенията с власт са една от основните причини за сексуален тормоз на работното място.	☐	☐
3. Хората с по-нисък трудов статус, които са зависими от други хора, са изложени на по-голям риск от сексуален тормоз, отколкото други.	☐	☐
4. Общият профил на лицето, засегнато от сексуален тормоз, е младият и .	☐	☐
5. Хората, засегнати от сексуален тормоз, намират за лесно да подадат жалба за това..	☐	☐
6. Жена, която наскоро започна да работи като инженер в йерархична компания, доминирана от мъже, е по-голяма от риска да се сблъска със сексуален тормоз..	☐	☐

Отговори:

Към декларация No 1 правилният отговор е **False**.

обяснение

Сексуалният тормоз може да се прояви между мъже и жени, между хора с различна сексуална ориентация, полова идентичност и транссексуален.

Към декларация No 2 правилният отговор е **Вярно**.

обяснение

Сексуалнияттормоз и тормозът, основан на пола, са отражение на социалните реабилитации между жените и мъжете, така че техните причини са свързани с ролите, които се отдават на мъжете и жените в обществото, и в резултат на това засяга отношенията на властта на работното място.

Към декларация No 3 правилният отговор е **Вярно**.

обяснение

Хората с по-нисък трудов статус, които зависят от други, са изложени на по-голям риск от сексуален тормоз, отколкото други. Следователно не е самотрудно на индивидуално ниво, но и на органите на органите, да се предприемат мерки, за да се избегне рискът от сексуален тормоз на работното място.

Към декларация No 4 правилният отговор е **False**.

Към декларация No 5 правилният отговор е **False**.

обяснение

Обикновено на служителите е много трудно да се правят твърдения за сексуален тормоз или дискриминация. Те се тревожат за спазването на наследствата и ефекта, който ще има оплакването върху другите на работното място. Те могат да се чувстват уязвими и

	загрижени за загубата на работата си. Към декларация No 6 правилният отговор е False. <u>обяснение</u> Въпреки че определено не винаги е така и със сигурност зависи от компанията, служителите и други фактори, които се присъединяват към професионални сектори или традиционно мъжки категории, и в които присъствието на жените е оскъдно, може по принцип да бъде застрашено от по-голяма социална уязвимост и сексуален тормоз.
--	--

Упражнение Nr. 2.2.	Име	Професионална комуникация с хора, засегнати от сексуален тормоз – въвеждане на теория и викторина
Цел на упражнението	Да предостави ресурси за това как да общуват професионално с хора, засегнати от сексуален тормоз	
Теоретичен принос за упражнението	Има някои препоръки на експертите как да се консултирате и да общувате с хора, които са имали сексуален тормоз (Литовския център за човешки права 2019): 1. Направете контакта възможно най-небрежно: 1. Създайте уютна и директна среда 2. Уверете се, че вярвате в това, което те казват и че те не са отговорни по никакъв начин за това, което се е случило 3. Помислете предварително за въпроси, не задавайте въпроси, които биха проектири отговорности върху човека (Защо не казахте, че това поведение е неприятно за вас? Защо си се облякла така? Не мислите ли, че сте провокирали това поведение?) 4. Контролирайте коментарите си, за да избегнете каквото и да е обвиняване на засегнатото лице 5. Поддържайте внимателно и уважително отношение с лицето 6. Да се съобразяват с различията в езика, културата, религията, пола или сексуалната ориентация 1. Заздравяване на чувството за безопасност: 1. Седнете с лицето на същото ниво: равна височина на столовете, седнете на разстояние от протегната ръка и оставете свободно пространство между вас без допълнителни мебели. 2. Контролирайте езика на тялото: избягвайте да прекосявате ръцете си, да движите краката си, да докосвате масата с писалка или постоянно да сгъвате лист хартия. Кажете им, че имате опит в случаи като този, така че да знаете и да разберете как се чувства човекът. 2. Да се стреми да възстанови контрола и да: 1. Активно слушайте човека	

	2. Прекъсвайте само когато се опитвате да посочите информацията: попитайте дали я разбирате правилно, перифразирайте, ако е необходимо; не е необходимо да се страхуват да се изисква да се уточни или да се повтаря информацията, защото като направите това, вие се обръщате внимание на историята на човека 3. Вярвайте в това, което човек казва и подкрепя 4. Нека човек разкаже какво се е случило и да изрази своите чувства непрекъснато 5. Насърчете ги да изкажат мнението си и да го приемат с емпатични думи (да, разбирам) или да кимнат 6. Дайте нужната информация, както и информация за неговите/нейните права и възможност за получаване на помощ, информация за следващите стъпки и как ще бъде решен случаят по-нататък 1. Съгласете се за начини за решаване на оставащия проблем: 1. След като изслушате засегнатото лице, оценете ситуацията заедно. 2. Само потърсете възможни решения, след оценка на ситуацията: Препоръчва се да се напишат решения в колона на хартия, тъй като такъв визуален поглед на проблема може да помогне да се съсредоточи върху тези проблеми, които изискват решения веднага. 3. След като разберете нуждата от допълнителна помощ, предложете да се свържете с други специалисти (например психолог). 3. Получаване на обратна връзка: 1. Покажете, пряко или косвено, че комуникацията ви все още не е приключила с тази среща Помолете засегнатото лице да се свърже с вас по телефон или e-mail и да Ви уведоми как се справя и как се чувства и дали лицето иска да се срещне с вас отново..						
Време	25 минути						
Задачи на упражнението	1. Прочетете представения материал. 2. Прочетете кратките ситуации и изберете отговор дали в тези примери лицето (в случая лицето се нарича супервайзор) е комуникирало по подходящ начин или не с лицето, което е било тормозено или по някакъв друг начин засегнато от сексуален тормоз (следователно "лицето" в въпросите винаги отразява човек, който е бил тормозен или по друг начин засегнат). <table><tr><th>Отчети</th><th>Подходящи</th><th>Not appropriate</th></tr><tr><td>1. Началникът питаше какво е носил лицето по време на инцидента.</td><td>☐</td><td>☐</td></tr></table>	Отчети	Подходящи	Not appropriate	1. Началникът питаше какво е носил лицето по време на инцидента.	☐	☐
Отчети	Подходящи	Not appropriate					
1. Началникът питаше какво е носил лицето по време на инцидента.	☐	☐					

2. Началникът седеше с ръцете си, които се кръстосаха през цялото време. Началникът седеше с ръцете си, които се кръстосаха през цялото време..	☐	☐
3. Ръководителят, заедно с лицето, е написал възможни решения за ситуацията на хартия.	☐	☐
4. Надзорникът често перифразира това, което човекът казваше.	☐	☐
5. Началникът пита защо човекът не е казал на тормозника, че такова поведение не е било приятно за него..	☐	☐
6. Ръководителят постоянно сгъна лист хартия в ръцете си, докато лицето е говорело.	☐	☐
7. След събранието, ръководителят попита дали лицето иска да се срещне или да се обади отново.	☐	☐
8. Началникът каза, че човекът не трябва да се притеснява толкова, защото случаят не е толкова голям и той/тя трябва да се отпусне..	☐	☐
9. Началникът каза, че няма никакъв опит в случаи на сексуален тормоз, и за първи път чуват за него..	☐	☐
10. Ръководителят коментира, че "не е кой знае какво да прави, докато мъжете са мъже".	☐	☐

Отговори:

Към декларация No 1 правилният отговор е **не е подходящ**.

Към декларация No 2 правилният отговор е **не е подходящ**.

До декларация No 3 правилният отговор е **Подходящ**.

До декларация No 4 правилният отговор е **Подходящ**.

Към декларация No 5 правилният отговор е **не е подходящ**.

Към декларация No 6 правилният отговор е **не е подходящ**.

До декларация No 7 правилният отговор е **Подходящ**.

Към декларация No 8 правилният отговор е **не е подходящ**.

Към декларация No 9 правилният отговор е **не е подходящ**.

Към изявление No 10 не е умее да отговаря правилно.

Упражнение Nr. 3.1	Име	Различни процедури при разглеждане на жалба
Цел на упражнението	Да научите двата вида процедури, които могат да се следват при предприемане на действия в случай на жалба	
Теоретичен принос за	Има две различни процедури, които могат да се следват при предприемане на действия срещу жалба:	

упражненията	1. На първо място, има неформална процедура. Тя се инициира, когато човек в групата, който е създаден да обработва жалбите, разбира с думи, че е налице тормоз. Тази информация може да бъде получена от засегнатото лице или от друго лице в персонала. Назначава се лице, което да отговаря за разследването и след една седмица ще се прилага процедурата, предлагаща мерки, които се считат за необходими. Тази процедура се класифицира като неотложна и поверителна. Резултатът от разследването също ще бъде поверителен и само комисията, създадена за провеждане на процеса, ще има достъп до него. От друга страна, има официална процедура. Този вид процедура изисква писмена жалба или предишна неофициална процедура, за да бъде започната. Тази жалба се изпраща на създадената комисия, която да се погрижи за тези документи. Тази процедура започва с досъдебна фаза и завършва с изготвянето на доклад за заключенията. Процедурата трябва да е бърза, за да се сведе до минимум последиците от излагането на засегнатото лице на тези поведения. Както и в предишния случай, процесът трябва да бъде поверителен.
Време	25 минути
Задачи от упражненията	Попълнете пропуските със следните думи: 1. неформален 2. формален 3. осведомен 4. Устно 5. персонал 6. Мерки - спешен 1. поверителен 2. комисионна 3. засегнатото лице 4. писмен 5. Записи 6. досъдебно изпитване 7. доклад

	8. Последници * Това е правилния ред на думите, те трябва да се промени в платформата, за да направи упражнението малко по-трудно. На първо място, има процедура _____. Тя се инициира, когато лице в групата, което е създадено за разглеждане на жалбите, научи за случай на тормоз _____. Тази информация може да бъде получена от _____ или от друго лице в персонала. Ще бъде назначено лице да отговаря за разследването и след една седмица процедурата ще бъде приложена, като се предлага _____ които се считат за необходими. Тази процедура ще бъде класифицирана като _____ и _____. Резултатът от разследването също ще бъде _____ и само _____ установен за осъществяване на процеса ще има достъп до него. От друга страна, има процедура _____. Този вид процедура изисква жалба _____ или предишна неофициална процедура, за да бъде започната. Тази жалба се отнася до създадената комисия, която да се грижи за тези _____. Тази процедура започва с _____ фаза и е завършена с подготовката на заключения _____ . Процедурата трябва да е бърза, за да се сведе до минимум _____ на експозицията на засегнатото лице на тези поведения. Както и в предишния случай, процесът трябва да бъде поверителен.
--	---

Упражнение Nr. 3.2	Име	Как да предприемете незабавни действия в случай на жалба
Цел на упражнението	Да научим най-добрите мерки по подходящ начин, когато става въпрос за сексуален тормоз.	
Теоретичен принос за упражнението	None	
Време	25 минути	
Задачи на упражнението	Следните въпроси могат да бъдат разглеждани като тест. Прочетете изявлението и участниците да отгатнат отговора, Т за вярно и F за невярно. Rate, ако следните твърдения са истина или невярно: - Ако служител страда от сексуален тормоз, той/тя трябва: - Информирайте тормозника, че поведението е нежелано T - Напуснете длъжността си F - Подаване на доклад срещу лицето T - Докладвайте за това на полицията	

	5. Докладвайте го на мениджъра/директора на човешките ресурси, но не и да 6. Ако мениджър/ръководител знае за случай на сексуален тормоз, той/тя трябва: 1. Игнорирайте го, колегите ще го решат на собствената си 1. Да се справи с него дали има писмено 2. Вземете всичко на сериозно, докато истината излезе Т 3. Не докладват на своите надзорни органи, те ще се справят с него на собствената си а) Докладвайте всичко на началника им Т
--	--

Упражнение №. 4.1.	Име	Стратегии за намаляване наизлагането на риск от сексуален тормоз и тест за културата на вашето работно място
Цел на упражнението		Да се запознаят с възможни стратегии за намаляване на сексуалния тормоз на работното място и да се прецени дали работното място вече е склонна към култура, която е свободна от сексуален тормоз.
Теоретичен принос за упражнението		Целта на обучението по бдящ знат е да се разработи система , която да гарантира, че работното място е освободено от сексуален тормоз. Това се прави чрез прилагането на метод, предназначен да спре всяко обстоятелство, което може да доведе до него. Така според това всяка компания трябва да съобщи своята мярка за нулева толерантност към каквито и да било форми на тормоз, дискриминация, тормозили насилие на работното място. Така че има няколко стъпки, които можете да предприемете, за да намалите риска от сексуален тормоз на работното ви място: - Разработване на декларация за принципи, което показва вашия ангажимент за премахване на тормоза и на защитана правото на достойнство наработещите хора. - Разпространение на позиция за отхвърляне на всяка форма на дискриминация, основана на пола, сред които е сексуален тормоз, чрез най-широко използваните вътрешни медии. - Разработване на кодекси за поведение и добри практики. - Улесняване на информацията за служителите относно класификацията на поведение, което се счита за сексуален тормоз, и наказанията, които налагат. - Информирание на каналите и процедурите, предвидени за съобщаване на случаи на тормоз - в. - Провеждане на тренировъчни дейности, чиято цел и съдържание favouca развитието на нагласи, отворени за равенство между жените и мъжете, насочени към цялата работна сила и особено към висшето ръководство и средния мениджмънт.

	- Провеждане на дейности като конференции, рекламни кампании и др., ориентирани към формирането и/или укрепването на нагласите, които могат да се въртят към равенството между жените и мъжете. - Включването в колективния трудов договор на клаузи за отхвърляне и санкциониране на дискриминационната отговорност на основание на сексуалния и сексуалния тормоз. - включването на протокола за действие в случаи на тормоз в учредителните членове на колективния трудов договор. - Разработване на информативни действия сред персонала. - включване на съдържание, свързано с равенството и предотвратяването на тормоза, в дейностите по обучение, разработени от организации на профсъюзите. - Развитие на дейности за насърчване на равенството и работна среда, която зачита достойнството на работещите.																																																																																																		
Време	25 минути																																																																																																		
Задачи на упражнението	1. Прочетете представения материал. 2. Направете тест, за да разберете за вашето работно място относно равенството и многообразието като два много важни аспекта за осигуряване на приобщаваща среда, която е свободна от тормоз. източник: https://alliancetac.com/sexual-harassment-training/articles/sexual-harassment-ig-quiz-answers По скала от 1 до 6, като 6 е най-добрата или идеалната ситуация, моля, оценете ситуацията на вашето работно място (напр. в екипа, отдела или цялата компания). <table><tr><td>1. На моето работно място уважението и толерантността са важни ценности.</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr><tr><td>2. На моето работно място произходът на служителите не променя нищо.</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr><tr><td>3. На моето работно място сътрудничеството между по-младите и по-възрастните колеги.</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr><tr><td>4. В моята компания представителите на служителите се грижат за.</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr><tr><td>5. На моето работно място, тесаобременени и не се грижат за справедливото отношение към всички служители .</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr><tr><td>6. В моята компания служителите с малки деца получават помощ и подкрепа, за да подредят работата и частните ангажименти..</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr><tr><td>7. На работното ми място моите колеги разбират избора на жена, която решава да работи на непълно работно време.</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td><td>☐</td></tr><tr><td></td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td></tr></table>	1. На моето работно място уважението и толерантността са важни ценности.	☐	☐	☐	☐	☐	☐		1	2	3	4	5	6	2. На моето работно място произходът на служителите не променя нищо.	☐	☐	☐	☐	☐	☐		1	2	3	4	5	6	3. На моето работно място сътрудничеството между по-младите и по-възрастните колеги.	☐	☐	☐	☐	☐	☐		1	2	3	4	5	6	4. В моята компания представителите на служителите се грижат за.	☐	☐	☐	☐	☐	☐		1	2	3	4	5	6	5. На моето работно място, тесаобременени и не се грижат за справедливото отношение към всички служители .	☐	☐	☐	☐	☐	☐		1	2	3	4	5	6	6. В моята компания служителите с малки деца получават помощ и подкрепа, за да подредят работата и частните ангажименти..	☐	☐	☐	☐	☐	☐		1	2	3	4	5	6	7. На работното ми място моите колеги разбират избора на жена, която решава да работи на непълно работно време.	☐	☐	☐	☐	☐	☐		1	2	3	4	5	6
1. На моето работно място уважението и толерантността са важни ценности.	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																													
	1	2	3	4	5	6																																																																																													
2. На моето работно място произходът на служителите не променя нищо.	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																													
	1	2	3	4	5	6																																																																																													
3. На моето работно място сътрудничеството между по-младите и по-възрастните колеги.	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																													
	1	2	3	4	5	6																																																																																													
4. В моята компания представителите на служителите се грижат за.	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																													
	1	2	3	4	5	6																																																																																													
5. На моето работно място, тесаобременени и не се грижат за справедливото отношение към всички служители .	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																													
	1	2	3	4	5	6																																																																																													
6. В моята компания служителите с малки деца получават помощ и подкрепа, за да подредят работата и частните ангажименти..	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																													
	1	2	3	4	5	6																																																																																													
7. На работното ми място моите колеги разбират избора на жена, която решава да работи на непълно работно време.	☐	☐	☐	☐	☐	☐																																																																																													
	1	2	3	4	5	6																																																																																													

8. На моето работно място, моите колеги разбират избора на човек, който решава да работи на непълно работно време.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
9. Ако работя на непълно работно време, това не намалява възможностите ми за кариера.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
10. За да бъде приет в моя отдел, е необходимо да се работи значително повече от договорното работно време.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
11. За да се получи признание в ръководна или надзорна позиция, е необходимо да се работи значително повече от редовните 8 часа на ден.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
12. Управител или надзорен орган, който работи на непълно работно време, не се счита за.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
13. Моите колеги разбират избора на жена, която решава да работи на непълно работно време в компанията.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
14. Моите колеги разбират избора на човек, който решава да работи на непълно работно време в компанията.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
15. Когато някой вземе родителски отпуск в нашата компания,.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
16. Моят ръководител/ръководител приема, че жените вземат родителски отпуск.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
17. Моят ръководител/ръководител приема мъжете да се отпускат за отглеждане на дете.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
18. Като цяло, вярно е да се каже, че нашата компания поддържа семейния живот. Приема се, че служителите трябва да разделят времето си между.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
19. В моята компания жените и мъжете получават равно заплащане за равен труд.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
20. Решенията за изграждане на длъжността се вземат по справедлив начин.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
21. Равенството между половете е важна цел за нашата компания.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
22. На моето работно място жените имат същите възможности за кариера като мъжете.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
23. На работното ми място жалбите за лошо поведение и дискриминация се обработват по подходящ начин.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	1	2	3	4	5	6
Общ резултат:						
Оценката на работното ви място: От 138.00.2019 г.						
оценка:						

	1-35 точки: Нарботното си мястокачеството и последователността изглежда все още са чужди понятия. Това следва да се определи в дневния ред на. 36-70 точки: Нарботното си мястокачеството и работостта изглежда са само частично. 71-105 точки: На работното си мястокачествотои последователността изглеждат доста добре установени. Но все още има неща за подобряване. 106-138 точки: На работното си място качеството и последователността вече изглеждат каторядкост. Продължавай да живееш.!
--	--

Упражнение Nr. 4.2.	Име	2. Приоблъчване на риска от сексуален тормоз чрез по-добро разбиране на разпространението му на работното място —
Цел на упражнението	Да задълбочим познанията за разпространението на сексуалния тормоз на работното място и да сме наясно с различните му форми, за да го намалим ефективно	
Теоретичен принос за упражнението	Важно е да се разбере как сексуалният тормоз може да се прояви на работното място и че може да бъде скрит в много отношения, позиции или действия. Поради това е необходимо да се практикува анализ на случаите на сексуален тормоз на работното място и да се обучи способността за идентифицирането му и да се изберат правилните решения в случай на инцидент.	
Време	25 минути	
Задачи на упражнението	Прочетете твърденията и изберете един отговор за всеки от тях: вярно или невярно. 1. Работодателят не носи отговорност за сексуален тормоз, извършен от ръководители или надзорни органи, докато работодателят не е запознат с поведението. Невярно (Работодателят носи отговорност за сексуален тормоз, извършен от ръководители или надзорни органи с преки или последователни по-високи правомощия спрямо засегнатото лице, независимо дали знае за поведението или не). 2. Не е незаконно преследване на ръководител или ръководител да възлага не позволен трудови задължения само на жени. Невярно (Актът за присвояване на неблагоприятна работа само на членове на определен пол е форма на дискриминационно отношение и може да се счита за враждебно действие, което има за резултат създаване на враждебна работна среда за служителите от този вид партиен пол).	

3. За да заведе дело за сексуален тормоз, не е необходимо засегнатото лице да доказва, че е претърпял финансова или икономическа вреда, като например уволнение или понижение.

Вярно (Нежелано сексуално поведение, което безразумно пречи на способността на човек да работи или което създава смущаваща, враждебна или обидна работна среда може да представлява сексуален тормоз, независимо дали е настъпил парични или икономически загуби).

4. Това е незаконно за човек да тормози друг човек, заради неговия пол.

Вярно е (тормозът в същия тип е в нарушение на закона).

5. Quid pro quo сексуалния тормоз (напр. обещаващи условия на труд в замяна на пол) може да бъде извършен от мениджъри, съ-работници, продавачи и дори клиенти.

Невярно (Само надзирателите или членовете на ръководството, които имат правомощия да влияят на условията на труд на служителя, могат да обикват quid pro quo тормоз).

6. Ако служител не се оплакват веднага от обидно behaviour, behaviour вероятно е добре дошъл и не тормоз.

Невярно (Незабавно оплакване силно предполага, че поведението е нежелано. Забавянето на жалбата на служител обаче не означава непременно, че поведението е добре дошло).

7. Служител, който се занимава със секс или сексуални закачки на работното място, може да е бил обект на сексуален тормоз.

Вярно (Въпреки че участието на служителя може да означава, че е добре дошъл, тя не следва автоматично, че служителят е поискал да бъде сексуално тормозен).

8. Служител, който се съгласява със сексуалния напредък на супервайзор, може да заяви иск за сексуален тормоз.

Вярно (Служител може да даде съгласието си за сексуалния напредък на супервайзор, но все пак счита, че поведението е нежелано).

9. Работодателят може да определя по-високи стандарти за поведение за своите служители, отколкото се изисква от закона.

Вярно (Не само, че работодателят може да се отнася за по-високи стандарти, но и да го прави).

10. Обиден behaviour, насочена към нечий секс, който не е "сексуален" в природата (например, супервайзор, който постоянно е груб с жени служители и им казва, че те са "глупави широки") може да бъде сексуален тормоз.

Вярно (Обидно поведение, което е насочено само към служители от един пол може да наруши дял VII).

11. Лице, което работи в офис, където се извършва сексуален тормоз, но към когото не е

Отговорна страна	отговорност
Мениджъри на операции, Заместник Оперативни Мениджъри	1. Да се гарантира спазването на тази политика. - Уверете се, че всички служители на РФ са информирани за политиката за превенция на сексуалния тормоз и са завършили изискваното годишно обучение.
Председател на организации или	- Цялостна отговорност и правомощия за усилията на тяхното местоположение да спазват политиката за превенция на сексуалния тормоз.
Всички служители	1. От всички служители се изисква да работят по начин, който предотвратява сексуалния тормоз на работното място. - Докладване на случаи на сексуален тормоз в съответствие с горепосочената секция "Подаване на сигнал за сексуален тормоз".
Супервайзори и мениджъри	- Да докладват за оплаквания от сексуален тормоз, наблюдения на сексуален тормоз или подозрения, че сексуален тормоз се извършва в съответствие с раздела "Съобщаване за сексуален тормоз" по-горе.
Служба за човешките ресурси	1. Да се гарантира спазването на тази политика. Ежедневна отговорност и правомощия за усилията на мястото, свързано с превенцията на сексуалния тормоз и спазването на тази програма. 2. Уведомете Централната служба за оплакванията за сексуален тормоз. - Съдействие при разглеждане на жалби за сексуален тормоз, включващи служители или представители на РФ.
Централен hr	1. Поддържайте корпоративната политика. Да се предоставят насоки по всички аспекти на политиката, включително провеждането на разследвания. - Предоставяне на решение за обучение на всички служители и лица, вземащи решения.

насочено преследване, може да продължи да съди органите за сексуален тормоз.

Вярно (Сексуалното или основано на пола поведение не е задължително да бъде насочено към лицето, което подава жалба за сексуален тормоз).

12. Заплахите на ръководителя да отвърнат на подчинени, ако той или тя откаже сексуалния тормоз, може да представлява сексуален тормоз, дори ако заплахите никога не се.

Вярно (Ако заплахите са достатъчно сериозни и широко разпространени, те могат да представляват сексуален тормоз).

13. Романтическа връзка между ръководител и негов подчинен е сексуалния тормоз.

Фалшиви (подчинени мениджъри романси не са непременно сексуален тормоз,но те са опасни).

14. Работодател, който има политика за борба с тормоза, ще избегне отговорността за сексуален тормоз, извършен от колегата на засегнатия човек.

Фалшива (Необходима е политика за борба с тормоза, но това само по себе си няма да бъде напълнонапълно затвърдено от отговорностна работодателя).

15. Мениджърите и ръководителите никога не могат да бъдат лично съдени за сексуален тормоз.

Невярно (В някои щати ръководителите и ръководителите могат да бъдат държани лично отговорни за поведение, което нарушава дял VII и/или държавното право. Освен това, ръководителите и ръководителите могат да бъдат държани отговорни, ако поведението им се счита за общо–законосъожество, като например нападение или насилие) .

16. Работодателят трябва да се обърне към жалба за сексуален тормоз, за която се твърди, че е станал преди няколко години.

Вярно (Въпреки че засегнатото лице вече не може да подава жалба до правителствена агенция или да се произнесе по съдебен иск, жалбата следва да служи като предупреждение, че подобно поведение все още може да се прояви или може да се повтори).

17. Работодателят следва да изиска от лице, което се оплаква от сексуален тормоз, да представи писмено становище по въпроса.

Невярно (Въпреки че работодателят трябва да поиска писмено изявление, не трябва да се изисква. Ако жалбоподателят откаже или не е в състояние, то всеоще трябва да разследва).

18. Ако лице, което е преживяло сексуален тормоз, помоли ръководител или ръководител да не казва на никого за инцидента със сексуален тормоз, ръководителят не следва да предприема допълнителни действия.

Невярно (След като работодателят е бил уведомен за поведение, което може да представлява сексуален тормоз, той трябва да разследва и да предприеме необходимите действия).

19. Ако ръководителят установи, че служител е публикувал плакати със сексуален характер в своята работна област, но никой не се е оплакал от тях, не се изискват по-нататъшни действия.

	Фалшив (бездействието на работодателя означава мълчаливо одобрение). 20. Ръководителят, който докосва служител по полов път, само веднъж може да бъде виновен за сексуален тормоз. Вярно (Дори и само един инцидент на нежелано докосване може да бъде достатъчно обидно, за да бъде сексуален тормоз).
--	--

Упражнение Nr. 5.1	Име	Процес на подаване на жалби	
Цел на упражнението	Да познава отговорностите на различните страни, участващи в процеса на подаване на жалба		
Теоретичен принос за упражнението			
Време	25 минути		
Задачи на упражнението	Съгласувайте отговорността с отговорното лице:		
	Заместник оперативни мениджъри	Уверете се, че всички служители са информирани за правилата за превенция на сексуалния тормоз	
	Супервайзори и мениджъри	Докладване на оплаквания от сексуален тормоз	
	Службите по човешките ресурси на организацията	Уведомяване на Централната служба за жалби за сексуален тормоз	
	Централни човешки ресурси	Предоставяне на решение за обучение на всички служители	

Упражнение Nr. 5.2	Име	Превенция
Цел на упражнението	Научете повече за стъпките, които трябва да се предприемат за предотвратяване на сексуален тормоз на работното място	
Теоретичен принос за упражнението	На европейско равнище Европейската комисия установява мерки за борба със сексуалния тормоз в работната среда и за борба със сексуалния тормоз. •Работодателят трябва да направи конкретно изявление, за да забрани и осъди сексуалния тормоз, за да се гарантира безопасността на персонала. •Конкретно обяснение на персонала относно неподходящото поведение и ясните мерки за наказание.	

- Обяснение на процедурата за лица, които са били подложени на тормоз, като действат поверително и осигуряват защита по време на процеса.
 - Уверете се, че служителите са запознати с политиката на компанията за сексуален тормоз.
 - Работодателите и служителите носят отговорност за постигане на уважителна работна среда.
 - Обучение на персонала, на когото са възложени специфични задачи по този въпрос.
 - Да имате конкретни протоколи срещу тормоза.
 - Определяне на едно лице, което да предоставя съвети и помощ.
 - Включване в колективен трудов договор на статия, свързана със сексуален тормоз.
 - На европейско равнище Европейската комисия установява мерки за борба със сексуалния тормоз в работната среда и за борба със сексуалния тормоз.
 - Работодателят трябва да направи конкретно изявление, за да забрани и осъди сексуалния тормоз, за да се гарантира безопасността на персонала.
 - Конкретно обяснение на персонала относно неподходящото поведение и ясните мерки за наказание.
 - Обяснение на процедурата за лица, които са били подложени на тормоз, като действат поверително и осигуряват защита по време на процеса.
 - Уверете се, че служителите са запознати с политиката на компанията за сексуален тормоз.
 - Работодателите и служителите носят отговорност за постигане на уважителна работна среда.
 - Обучение на персонала, на когото са възложени специфични задачи по този въпрос.
 - Да имате конкретни протоколи срещу тормоза.
 - Определяне на едно лице, което да предоставя съвети и помощ.
 - Включване в колективен трудов договор на статия, свързана със сексуален тормоз. Първата стъпка би била декларацията на принципите или ангажимента на компанията. Ръководството на дружеството прави декларация за принципи, преговаря с представителите на персонала. Тази декларация трябва да бъде публично достъпна и трябва да бъде разпространявана по всякакъв начин, за да могат всички служители да я знаят.
- Втората стъпка ще бъде разработването на информационни кампании и кампании за повишаване на осведомеността. Тези кампании трябва да информират всички служители в компанията за различните аспекти на тормоза. Те могат да се извършват чрез разговори, листовки или други средства. Като последна стъпка трябва да се предприемат действия за обучение. От съществено значение е компанията да насърчава обучението по въпросите на равенството. Тези действия са насочени към всички служители. В областта на превенцията на професионалните рискове, независимо от размера на дружеството, работодателят

	трябва да приеме както общи, така и специфични мерки за предотвратяване на сексуалния тормоз. Някои от превантивните мерки могат да бъдат: дейности за обучение, наблюдение на психичното здраве, идентифициране на психосоциалните рискове и др. Освен че предотвратяват сексуалния тормоз, целта им е да създадат работна среда, основана на.
Време	25 минути
Задачи на упражнението	Попълнете пропуските с липсващите думи: - планиране - Етерични - намалявам - избягвам - Общуването - съществуване - бия се - работно място - декларация - Принципи - управление - Представители - общественост - Служители _____ за превенция на компаниите е _____ на _____ или ____ Важно е да се разбере, че само да имаме план и _____ неговият _____ не е достатъчно, но това е първата и много важна стъпка в _____ срещу сексуалния тормоз в _____. Първата стъпка ще бъде _____ на _____ или ангажимента на компанията. В _____ на компанията се прави декларация за принципи, договаряйки се с персонала _____. Тази декларация трябва да бъде _____ и трябва да се разпространява по всякакъв начин, за да може всички _ - секунда - осведоменост - информация - Кампании - Аспекти - тормоз - Говори

	8. обучение Втората стъпка ще бъде разработването на _____ и _____ кампании. Тези кампании трябва да информират всички служители във фирмата за различните _____ на _____ на _____. Те могат да се извършват чрез _____ брошури или други средства. Като последна стъпка трябва да се предприемат действия на _____ят. От съществено значение е компанията да насърчава обучението по въпросите на равенството. Тези действия са насочени към всички служители,.
--	--

Упражнение Nr. 6.1	Име	Подкрепа на доставчиците и как да се подходи към тях
Цел на упражнението	Участникът ще определи услугите за подкрепа, които са на разположение на участниците и знае как да подходи към тях.	
Теоретичен принос за упражнението	<u>Литва</u> Омбудсманът за равни възможности е основната система за подкрепа в Литва в случай на инцидент със сексуален тормоз. Всяко лице има право да подаде жалба до омбудсмана за равни възможности относно нарушение на равни права, поради което омбудсманът приема жалби относно всякакъв вид тормоз или дискриминация. Жалбите се подават в писмен вид. Жалбоподателят или упълномощен представител може да подаде жалба до омбудсмана на Равни възможности по пощата, по електронна поща, попълване на електронния формуляр за жалба или подаване на писмена жалба директно в регистъра на омбудсмана на омбудсмана за равни възможности. Повече информация: https://lygybe.lt/en/ <u>Турция</u> Все повече организации и институции на национално равнище в Турция предприемат инициатива за предотвратяване на сексуалния тормоз в общ смисъл. Сна тях също така имат специфичен подход и методология за предотвратяване на случаите на сексуален тормоз на работното място. Тези организации и институции могат да бъдат: 1. Неправителствени организации за жените с цел подпомагане на статута на жените на пазара на труда, за да се увеличи приносът им към националната икономика или с акцент върху икономическото овластяване на жените, които са изложени на риск от социално изключване. Също така, център за консултиране и изследвания, който предоставя психологическа подкрепа на засегнатите лица, които са изложени на различен вид насилие или тормоз, 2. Социална помощ и фондация засолидарност, предоставяне на финансова помощ и подкрепа (жени, които са извън пазара на труда, защото техните отговорности в	

семејството или в резултат на тормоз или насилие могат да се прилагат за тази фондация за получаване на финансова помощ)

- Центровете за превенция и мониторинг на насилието (ŞÖNİM), които работят денонощно и предоставят услуги за подкрепа и наблюдение с цел предотвратяване на насилието и ефикасно извършване на защитните и превантивни мерки.

Освен това има гореща линия за насилие от 24 часа (ALO 183), която е достъпна за хора, които са преживели или са изложени на риск от всякакви форми на насилие (семејно и домашно насилие и/или сексуален тормоз).

Испания

Списъкът на заинтересованите страни, достъпни за тези, които работят в тази област включва няколко национални органи, които варират от специфични асоциации срещу тормоз към жени на работното място, като Asociación española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito познати, до по-обща асоциации, които се опитват да предотвратят и решаване на случаи на тормоз на работното място, като НАПРИМЕР COSMI (Centro de Orientación SocioLaboral). По отношение на техния обхват, тези асоциации могат да достигнат и различни възможности, от синдикати и сдружения с нестопанска цел до министерства и градски съвети. Общата точка на всички тези асоциации е тяхната загриженост относно всеки конфликт, който може да възникне на работното място, като също така се вземат предвид органите, които се съсредоточават върху специфични групи работници, както и специфични области и среди като ЛГБТ+ общности или селскостопански работници.

България

GAF - България смята, че държавните институции са основните заинтересовани страни, но и първите органи, които въвеждат правила за борба със сексуалния тормоз на работното място и определят стандарти, които да бъдат следвани от други сектори. Затова работим активно с представители на съдебната власт, като областен съд Пловдив, Окръжен съд Смолян, Окръжен съд Асеновград, Окръжен съд Кърджали и други, с които нашата организация е партнирала от години. Същевременно, при български условия, във всеки град с местен съд се намира обширен офис на българската прокуратура. Прокурорите са важна част от борбата срещу сексуалния тормоз на работното място, защото всяка вътрешна система за оплаквания за тормоз на работното място трябва да може да приключи с външна намеса и защитана работното място. Презенти са именните теории, които активно ще помогнат на засегнатите лица да се защитават чрез съдебната система, ако вътрешните способности на органното орга-.

Също толкова важни за нас са и полицейските служители. Те принадлежат на публичните власти, които са били подложени на сексуален тормоз, ще се обърнат към тях. Например, ако работодателят не може да им помогне и тормозът се е превърнал в насилие.

	Партнираме си с два от най-големите университети в България - Софийски университет "Климент Охридски" и Пловдивски университет "Паисий Хилендарски". Ние сме и близки партньори с една от най-големите банки, в която работят и няколко хиляди служители. Това е банка ДСК, която е част от групата ОТП. И не на последно място, активно си партнираме с местната структура на Българската комисия за борба с дискриминацията. <u>Австрия</u> От гледна точка на организациите търговската камара е в цяла Австрия основният доставчик на информация и съвети в случай на сексуален тормоз, тъй като представлява интересите на търговската дейност. Някои големи организации (частни и публични) вече въведоха отдел за равно третиране като Tirol Kliniken GmbH, който е най-големият доставчик на болници в Тирол или австрийските железопътни услуги. В момента няма независима институция, която да рекламира организациите как да се предотврати сексуалният тормоз или как да се справим най-добре със сексуалния тормоз на работното място. От индивидуално ниво има три основни организации, които работят в интерес на служителите. Първо, Австрийската камара на труда действа като законоустановена представителна интересите на работниците. Синдикалната федерация е вторият доставчик, който представлява интересите на служителите. Вече повече от 20 години австрийският омбудсман за равно третиране като публична институция вече съществува, за да подкрепи с правни съвети срещу расизма и дискриминацията, включително сексуален тормоз на работното място. Освен това има и няколко частни организации като ZARA, която е сдружение за гражданска смелост и антидискриминационна работа, подслон за жени и техните деца да предложи на жените и техните деца помощ, консултиране и временно защитено настаняване, Каритас, както и Диакони в църковен контекст.
Време	50 минути
Задачи на упражнението	Участниците ще: 1. Преди всичко, определете поне един доставчик на поддръжка, който е наличен в държавата. - След това ще опишат подробно как ще се обърнат към организацията/ите, в случай че е подадена жалба в тяхната компания.

1. Приложение I: Образец в случай на жалба

1. Бихте ли казали името и фамилията си?
2. Бихте ли казали името на вашия тормозник?
3. Бихте ли описали действието/поведението, с което сте се чувствали нападнати?
4. Случвали ли са се повече от веднъж тези поведения?
5. Винаги ли са се случвали на работното място? Опитвал ли е да се приближиш до теб извън работната среда?
6. Къде се случи събитието/ите?
7. Някой друг виждал ли е тези поведения? Има ли свидетели?
8. Бихте ли искали да получите информация за психологическа помощ, която може да бъде на ваше разположение?
9. Искате ли да докладвате за това на полицията?
10. Полезна ли беше и достатъчна помощта ни?

11. Приложение II: Въпросници за оценка

1. Предварителна оценка на курса за обучение на FTF

Моля, попълнете този въпросник преди да започнете курса на обучение:

1. Знаеш ли какво е възмущението? Бихте ли дал своя дефиниция?
2. Знаете ли данни за сексуален тормоз на работното място във вашата страна?
3. И като цяло?
4. Знаете ли някакви мерки за предотвратяване на сексуален тормоз на работното място?
Ако е така, те в момента се прилагат на работното ви място?
5. Някога разработвали ли сте план за оплакване и оплакване?
 1. Какви стъпки бихте следвали, за да разработите?

1. Курс за обучение по FTF

Моля, попълнете този въпросник след първата сесия на курса:

1. Придобихте ли нови знания по време на първата сесия?
2. Бихте ли казали, че сега сте по-способни да разпознавате сексуален тормоз, отколкото преди да започнете този курс на обучение?
3. Бихте ли казали, че имате инструменти, които ви позволяват да предотвратите това поведение на работното място?
4. Научихте ли нови техники, които могат да бъдат използвани като начин за предотвратяване на сексуалния тормоз на работното място?
5. Смятате ли, че вече можете да разработите стратегия за превенция във вашата?

1. Окончателна оценка на курса за обучение на FTF

Моля, попълнете този въпросник, след като завършите курса на обучение:

1. Придобили ли сте нови знания по време на този курс?
 2. Бихте ли казали, че сега сте по-чувствителни към сексуален тормоз като цяло?
 3. И за сексуален тормоз на работното място?
 4. Бихте ли казали, че сега сте способни да представите стратегия на вашите началници, за да бъде приложено в компанията?
 5. Бихте ли казали, че сте в състояние да разработите подробен модел за жалби за сексуален тормоз за вашата организация?
 6. Бихте ли казали, че можете да предприемете незабавни и подходящи действия в случай на подаване на жалба във вашата организация?
 7. Бихте ли казали, че знаете как да реагирате по подходящ начин на случай на сексуален тормоз?
-
1. Този курс на обучение беше ли полезен за вас по отношение на прилагането на нови техники за вашата организация?
-
1. Смятате ли, че бихте могли да използвате тези нови знания за вашата работна среда?
 2. Бихте ли препоръчали този курс на обучение на други колеги или ръководители?

Bibliography

1. Colectiva, S. G. (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*.
2. Higuera, L. A.-Z. (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 20 Núm. 2, 337-350.
3. Inmark. (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*.
4. Lanzuela, R. (2011). *Acosos en el ámbito laboral*. Zaragoza: Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón.
5. Miller, C. C. (2017). El entrenamiento del acoso sexual no funciona, pero algunas cosas hacen. *The New York Times*.
6. Molano, R. C. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 3(1), 225-262.
7. Rosco, R. R. (2017). Labour compliance: la responsabilidad de la empresa ante el ciberacoso laboral. *El derecho*.
8. Solis, D. P. (2016). *Conocer y sensibilizar para prevenir el acoso laboral. Nuevas estrategias*. Imagen Artes Gráficas, S.A.
9. European Commision. (11 September 2018) Accessed through <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0331>
10. Powell, A. (2014). Bystander approaches. Responding to and preventing men's sexual violence against women. *ACSSA Issues*. (17), 1-20.
11. Raver, J.L. & Nishii, L.H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95 (2), 236-254.