

# СИГУРНОСТ У ДОМА, СИГУРНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Синдикални стратегии за предотвратяване,  
овладяване и елиминирание тормоза  
над жени на работното място





# **СИГУРНОСТ У ДОМА, СИГУРНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

**Синдикални стратегии за предотвратяване,  
овладяване и елиминиране тормоза  
над жени на работното място**

**Др Джейн Пилинджър  
19 април 2017г.**

# БЛАГОДАРНОСТИ

*Тук искам да благодаря на всички, които участваха и допринесоха за изготвянето на този доклад; помогнаха да се организират посещенията и интервютата за единадесетте практически изследвания на европейски организации. Специални благодарности на Нативидад Мендоса за практическото проучване в Испания, и на Силвия Клеф ле Дивелек, която проведе проучванията във Франция и Германия. Благодаря и на ръководещите проекта на ETUC «Сигурност у дома, сигурност на работното място»: Скарлет Харис (TUC, Великобритания), Розана Рушито (CISL, Италия), Екатерина Йорданова (СТСБ, България), Андрея Пойе (ZSSS, Словения), Тине Сков Йенсен (LO, Дания) и Инга-Лена Хайних (ETF), които също подпомогнаха организирането на посещения в техните държави и които доброволно дадоха ценна информация и допринесоха с огромния си опит за проекта. Трябва да отдадем дължимото и на Лудо Макферън от университета в Сидни, Австралия, която беше вдъхновението за този проект. Тя и Барб Маккуари от университета на Западно Онтарио*

Много благодаря и на екипа на ETUC за ценната им помощ, съвети и експертен опит по време на проекта: на Монсерат Мир (конфедеративен секретар), на Барбара Хелферих и Чинция Секи (експерти) и на Лаура Морено Ортис (ръководител на проекта). По-конкретно, Барбара Хелферих и Чинция Секи дадоха изключително полезни и ценни експертни коментари и обратна връзка на един по-ранен етап от този доклад. Много благодаря и на Вероника Кели, редактор на доклада.

Др Джейн Пилинджър

# СЪДЪРЖАНИЕ

|   |           |
|---|-----------|
| Благодарности   | 2         |
| Използвани съкращения   | 4         |
| Кратко резюме   | 5         |
| <b>1. ВЪВЕДЕНИЕ</b>   | <b>8</b>  |
| 1.1 насилието, основано на пола, на работното място: въпрос, касаещ синдикатите   | 8         |
| 1.2 Проектът на ETUC “сигурност у дома, сигурност на работното място”   | 9         |
| 1.3 Важността на половото измерение   | 11        |
| 1.4 Ролята и структурирането на колективното трудово договаряне   | 13        |
| 1.5 Европейски политики, свързани с насилието, основано на пола, на работното място   | 15        |
| 1.6 Истанбулска конвенция   | 17        |
| <b>2. НАСИЛИЕ И ТОРМОЗ, ОСНОВАНИ НА ПОЛА, НА РАБОТНОТО МЯСТО</b>  | <b>20</b> |
| 2.1 Насилие и тормоз над жените на работното място: важен и системно проявяващ се проблем на работното място  | 20        |
| 2.2 Закони и политики относно насилието, основано на пола, на работното място   | 20        |
| 2.3 Данни и примери   | 21        |
| 2.4 Нови и възникващи въпроси, свързани с насилието и тормоза на работното място  | 22        |
| 2.5 Колективни трудови договори и политики на работното място   | 27        |
| 2.6 Повишаване на осведомеността, обучения и кампании за насилието, основано на пола, на работното място  | 38        |
| 2.7 Връзки и сътрудничество с гражданското общество и женските организации  | 46        |
| 2.8 Европейски синдикални федерации   | 47        |
| 2.9 Какво е научено и пред какви предизвикателства са изправени синдикатите   | 48        |
| <b>3. ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ КАТО ПРОБЛЕМ НА РАБОТНОТО МЯСТО</b>   | <b>55</b> |
| 3.1 Въведение   | 55        |
| 3.2 Правна рамка и утвърждаващ характер на законодателството относно домашното насилие на работното място   | 56        |
| 3.3 Данни за домашното насилие на работното място   | 59        |
| 3.4 Социално-икономически мотиви за предотвратяване на домашното насилие на работното място   | 60        |
| 3.5 Начението на работата за постигане на независимост и самостоятелност  | 61        |
| 3.6 Синдикални консултации и участие в разработването на държавни политики и стратегии за преодоляване на насилието над жени                                    | 61        |
| 3.7 Преговори за колективни трудови договори и политики на работното място  | 63        |
| 3.8 Повишаване на осведомеността, насоки, обучения и кампании   | 73        |
| 3.9 Връзки и сътрудничество с гражданското общество и женските организации  | 80        |
| 3.10 Какво е научено и пред какви предизвикателства са изправени синдикатите  | 84        |
| <b>4. АКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ</b>   | <b>87</b> |
| 4.1 Заключение  | 87        |
| 4.2 Препоръки   | 90        |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 1: правна рамка за насилието, основано на пола, на работното място   | 101       |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 2: данни от национални проучвания за насилие, основано на пола, включително сексуален тормоз на работното място и домашно насилие на работното място | 105       |
| ПРИЛОЖЕНИЕ 3: примери за колективни трудови договори и политики на работното място  | 112       |

# ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

|              |   |
|--------------|---|
| КТД          | Колективен трудов договор   |
| CEMR         | Съвет на европейските общини и региони  |
| COESS        | Конфедерация на европейските служби за сигурност  |
| KCO          | Корпоративна социална отговорност   |
| EFEE         | Европейска федерация на работодателите в образованието                                    |
| EIGE         | Европейски институт за равенство между половете   |
| EPSU         | Европейска федерация на синдикатите в обществените услуги                                 |
| ETF          | Европейска федерация на транспортните работници   |
| ETUC         | Европейската конфедерация на профсъюзите  |
| ETUCE        | Европейски синдикален комитет по образованието  |
| ЕС           | Европейски съюз   |
| EUROCOMMERCE | представява работодателите в търговията на дребно, едро и международната търговия         |
| FRA          | Агенция за основните права в ЕС   |
| HOSPEEM      | Европейска асоциация на работодателите в болниците и здравеопазването                     |
| ILO          | Международна организация на труда   |
| ITUC         | Международна конфедерация на профсъюзите  |
| ЛГБТИ л      | есбийки, гей, бисексуални, транссексуални и интерсексуални                                |
| EU-OSHA      | Европейска агенция за безопасност и здраве на работното място                             |
| TFEU         | Договор за функционирането на Европейския съюз  |
| TUC          | Конгрес на профсъюзите (една от националните синдикални конфедерации във Великобритания)  |
| UCU          | Профсъюз на преподавателите в университети и колежи                                       |
| UNI          | Глобален профсъюз на заетите в търговията, услугите и свързаните с тях сектори            |
| UNI-EUROPA   | Европейска синдикална федерация в сектора на услугите (частни охранители, търговия и др.) |
| НСЖМ         | насилие срещу жени и момичета   |

# КРАТКО РЕЗЮМЕ

## 1. ВЪВЕДЕНИЕ

Този доклад, изготвен като част от проекта «Сигурност у дома, сигурност на работното място» на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), събира на едно място данни от интервюта, проведени в рамките на 11 подробни практически проучвания по държави, за европейското измерение на насилието и тормоза, основани на пола, на работното място, включително домашното насилие на работното място. Насилието и тормозът въз основа на пола са форми на дискриминация, които причиняват сериозна вреда на жените, независимо дали се случват на работното място, на обществени места, в обществения транспорт, в училищата и колежаите или в семейството. Докладът показва как синдикатите и/или социалните партньори са адресирали проблема при преговори, колективно договаряне, синдикални стратегии за повишаване на информираността, обучения, кампании и в партньорства с женски организации, които работят за преодоляване на насилието, основано на пола. Докладът посочва добрите практики на работното място и показва добавената стойност на действията на синдикатите, иновациите и преговорите в подкрепа на жертвите и за създаване на работни места без насилие и тормоз.

Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и много от нейните членове отдавна се борят за прекратяване на насилието, основано на пола, и това е основна цел на най-скорошните им програми за действие. Една от целите на Програмата на ETUC за 2016-2019 г. за равенство между половете е, да допринесе за премахването на насилието и тормоза, основани на пола, на работното място; и да продължи да подчертава връзката между домашното насилие и защитата от него на работно ниво.

Този доклад има за цел да повиши осведомеността сред по-широката аудитория относно необходимостта от систематично включване на половия аспект в действията за преодоляване на насилието и тормоза на работното място, и да направи препоръки за политиките на национално и европейско равнище, както и за действията и бъдещите политики на синдикатите и/или социалните партньори. Докладът е изготвен в момент на нарастващо насилие и тормоз, продължаващо и разширяващо се неравенство между половете и култура на сексизъм на работното място. Той също показва, че работното място е тясно свързано с другите роли на жената в социален контекст: на обществени места, в общността, в дома и семейството. Отдавна е призната

важната роля на работното място за предотвратяването и премахването на насилието, основано на пола. То е едно от многото настройки, които трябва да бъдат включени в един интегриран и многостранен подход към задачата.

Работата по този доклад бе извършена във време на значителни национални, европейски и международни дебати относно насилието, основано на пола, на работното място. Международната организация на труда (ILO) се ангажира да въведе нов инструмент през 2018 г. под формата на Конвенция или Препоръка относно насилието над жените и мъжете по време на работа. Синдикатите провеждат кампании, за да гарантират, че в новия инструмент ще има силен акцент върху насилието, основано на пола. Ратифицирането от страна на ЕС (и от отделни държави-членки) на Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието над жени и домашното насилие (Истанбулската конвенция) предоставя важна рамка за интегриран подход към проблема с насилието над жените. Ратифицирането на Конвенцията от страна на ЕС ще се нуждае от правна рамка и стратегия за прилагане на ниво ЕС, с участието на всички заинтересовани страни, включително социалните партньори.

## 2. НАСИЛИЕ И ТОРМОЗ, ОСНОВАНИ НА ПОЛА, НА РАБОТНОТО МЯСТО

Тази глава разглежда стратегиите на синдикатите и социалните партньори, свързани с насилието и тормоза по полов признак на работното място. Това включва сексуален тормоз от страна на колеги, ръководители и надзорници на работното място; насилие от трети страни: клиенти, студенти и др.; насилие на обществени места, свързани с работата, включително по време на пътуване до и от работа. Тук се предоставят доказателства, под формата на данни и обратна връзка от профсъюзите и други заинтересовани страни, че за да се премахне насилието, основано на пола, е необходимо да се обърне специално внимание на половия аспект и причините, свързани с по-широкото структурно неравенство между половете. Освен това промените в организацията на труда и увеличаването на нивата на случайна и несигурна работа, особено след икономическата криза, засягат предимно жените работници. Тези рискове от насилие и тормоз засягат по-специално жените, преживели множествена дискриминация, които работят в слабо защитени работни места, където има ежедневен риск от насилие.

Въпреки многобройните предизвикателства, включително работа в рамките на патриархалните структури и култури, в доклада са документирани много вдъхновяващи и новаторски начини, по които жените и мъжете в синдикалните организации са организирали кампании срещу насилието, основано на пола, и са въвели въпроса в дневния ред на преговорите на работното място, в програмите за безопасност и здраве и общите инициативи за благополучие на работното място. Дадени са примери от осемдесет колективни трудови договори и политики на работното място, договорени от синдикатите, както и от синдикални инициативи за повишаване на информираността, обучение на преговарящи и кампании за прекратяване на насилието срещу жени.

### **3. ДОМАШНО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

Тук се разглежда другото основно измерение на насилието и тормоза на работното място - пренасянето на домашното насилие на работното място. Домашното насилие може да включва широк спектър от злоупотреби, включително емоционално и финансово насилие, понякога наричано «принудителен контрол», което може да повлияе на възможността на жените да работят и да участват ефективно и продуктивно на работното място.

Въпреки че това е сравнително нов проблем в дневния ред на колективното договаряне в някои страни, докладът показва, че все по-голям брой синдикати и някои работодатели признават ролята на работното място за предотвратяване на домашното насилие, както и социалните и икономически ползи, които произтичат от това. Мерките на работното място - като временният платен отпуск, консултирането, подкрепата, първоначалното планиране на безопасността, промените в работното място или местата за паркиране, както и предоставянето на информация за специализирани организации за подпомагане и заповеди за осигуряване на защита в случай на преследване на работното място - са някои от начините, по които синдикатите подкрепят жертвите и договарят мерки за тяхната защита и временен отпуск от работа, особено когато напуснат партньор насилник. Тези мерки за подкрепа могат да позволят на жертвите да останат на работа и да запазят своята финансова независимост, като същевременно гарантират сигурност за работниците на работното им място.

Докладът се основава на над четиридесет примера от колективни трудови договори и политики на работното място, договорени от синдикатите, както и на дейности за повишаване на осведомеността, обучения и кампании, провеждани от синдикатите, често в партньорство с организации за защита от домашно насилие. В допълнение, докладът показва, че представителите на синдикатите могат да играят ключова роля в междуведомствения и координиран отговор на домашното насилие; а позицията им позволява да покажат как

насилието и тормозът на работното място са тясно свързани с ролята на жените и случаите на преживяно насилие, основано на пола, в обществото, на обществени места и в семейството.

### **4. ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ**

Основно заключение на доклада е, че колективното договаряне е един от най-важните механизми за предотвратяване на и справяне с насилието над жени на работното място - било като част от споразуменията, насочени срещу насилието над всички работници, или по отношение на конкретни въпроси като сексуален тормоз на работното място, насилие от трети страни или предотвратяване на домашното насилие на работното място. Въпреки това, общата тенденция за намаляване на обхвата на колективното трудово договаряне и децентрализирането му намаляват капацитета на синдикатите в някои страни да се справят с насилието и тормоза, основани на пола. Допълнителен фактор е тенденцията насилието и тормозът да се третират все повече в общия контекст на безопасността и здравето, и благосъстоянието на работното място, и така се губи половият аспект на проблема. Затова много синдикати настояват за ефективни стратегии за интегриране на половия принцип, което ще гарантира, че насилието и тормозът се разглеждат като структурен въпрос, принадлежащ към голямата тема за равенството между половете.

Наличието на силна правна рамка също е съществен фактор за осигуряване възможност на синдикатите да договарят конкретни мерки по сектори и работни места. Много синдикати посочват Испания като доказателство за добра практика в това отношение: Органичният закон 1/2004 за защита от домашно насилие цели да се справи с актовете на насилие, които се считат за дискриминационни, и включва мерки, които позволяват на жертвите на домашно насилие да останат на работа. Това е довело до множество споразумения за колективно трудово договаряне, протоколи за справяне с тормоза и насилието и планове за равенство между половете, съдържащи разпоредби както относно сексуалния тормоз на работното място, така и касаещи домашното насилие на работното място.

Допълнителен приоритет, определен от синдикатите, е повишаването на осведомеността и обучаването на синдикалните екипи за преговори и представителите по работни места, така че да придобият умения и знания за интегриране в дневния ред на преговорите на насилието, основано на пола, включително домашното насилие. По същия начин, осигуряването на женско присъствие на старши и вземащи решения позиции и като ключови преговарящи в екипите за колективно договаряне е от ключово значение, за да се гарантира, че въпросите ще бъдат повдигнати в преговорите. Някои синдикати са използвали примерни споразумения като начин за повишаване на осведоме-



ността, като същевременно дават на преговарящите основана на доказателства рамка и подходящ език, който да използват при преговорите.

В доклада се правят подробни препоръки към ETUC и конфедерациите в състава му на национално ниво, както и европейските секторни федерации, относно важноста на интегрирането на половото измерение в програмите за насилие и тормоз на работното място и в преговорите с работодателите. Изготвени са и препоръки за насоки на европейско равнище относно насилието, основано на пола на работното място, както и за лобиране и кампании на европейско ниво за осигуряване на подходящи политически решения и силна правна рамка на ЕС по този въпрос.

Отправени са препоръки и към Съвета на Европа, Европейската комисия, Eurofound, Европейския институт

за равенство между половете (EIGE) и Европейската агенция за безопасност и здраве на работното място (EU-OSHA) - в области като събирането на големи масиви от данни - за необходимостта от силна съпътстваща правна рамка след ратифицирането от ЕС на Истанбулската Конвенция. Нужно е също да се обърне по-голямо внимание на интегрирания подход за гарантиране равенство между половете в програмите за насилие и тормоз на работното място и във връзка с домашното насилие на работното място.

И накрая, като част от интервютата и дискусиите, проведени със синдикатите и други заинтересовани страни по време на проекта, както и на Европейската конференция на ETUC от 23-24 ноември 2016 г. в Мадрид, следващите «Десет неща, които трябва да направите» са отправната точка за бъдещи действия на национално и европейско равнище.

## СИГУРНОСТ У ДОМА, СИГУРНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Десет неща, които Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и нейните членове могат да направят, за да се справят с насилието и тормоза, основани на пола, на работното място

1. Дайте приоритет на секторен и фирмен социален диалог между синдикатите и работодателите, като съвместно се договарят политики, процедури и действия за повишаване на осведомеността сред мениджърите и работниците.
2. Гарантирайте, че има жени на ключовите преговорни позиции, тъй като това се оказва от решаващо значение за включването на проблемите, свързани с насилието и насилието, основано на пола, в дневния ред за водене на преговори, особено в доминирани от мъжете сектори.
3. Изгответе насоки и модели на политики за работното място; обучете синдикалните представители по работни места да договарят споразумения и политики за справяне с насилието и сексуалния тормоз по време на работа, насилието от трети страни и предотвратяването на домашното насилие на работното място.
4. Гарантирайте, че инициативите за безопасност и здраве, и благополучие на работното място имат силен полов аспект, фокусиращ се върху причините и решенията за тормоза и насилието над жените на работното място, и че се вземат предвид неравенството между половете и дискриминацията.
5. Дайте информация и подкрепа на работниците, които са преживели насилие, тормоз или домашно насилие, свързани с пола.
6. Работете в партньорство с НПО-та и специализираните организации за борба с насилието над жени, например в провеждането на синдикални проучвания и кампании за повишаване на осведомеността относно степента и характера на насилието, основано на пола, на работното място.
7. Насърчавайте жените и мъжете на ръководни, преговорни и вземащи решения позиции, да повишават осведомеността на обществото и да действат като защитници на каузата за нулева толерантност към насилието над жени.
8. Наблягайте на икономическата и социалната полза от справянето с насилието на работното място, включително бизнес аргументите като подобряване на трудовите отношения, подобряване на благосъстоянието на работното място, задържане на работниците, намаляване на отсъствието от работа и повишаване на мотивацията и производителността.
9. Лобирайте за включване на ефективни мерки за справяне с насилието на работното място, и домашно насилие по време на работа, основани на пола, в националните планове на правителствата за действия срещу насилието над жени, както и при прилагането на Истанбулската Конвенция и предложения инструмент на ILO относно насилието срещу жените и мъжете на работното място.
10. Прилагайте мерки за включване и адресиране на насилието и тормоза, основани на пола, в европейските споразумения за секторен социален диалог и в съвместните изявления.

# РАЗДЕЛ 1. ВЪВЕДЕНИЕ

**”Проектът на Европейската конфедерация на профсъюзите „Сигурност у дома, сигурност на работното място“ има за цел да сподели добри практики и, с подкрепата на експерти, работодатели и Европейската комисия, да прекрати основаното на пола насилие. Нашата мисия и цел е да подкрепим членовете ни в елиминирането на основаното на пола насилие на работното място (...), не само защото то нанася щети на обществото, но и защото зад него стоят реални жертви.”** (Монсерат Мир, конфедеративен секретар, ETUC)

## 1.1 НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА, НА РАБОТНОТО МЯСТО: ВЪПРОС, КАСАЕЩ СИНДИКАТИТЕ

Основаните на пола насилие и тормоз на работното място са основен проблем за синдикатите и работните места, защото засягат сигурността, здравето и достойнството на работниците. Те са пряко свързано и с честите отсъствия от работа, голямото текучество на персонала и влошеното здраве и благополучие на работното място. Насилието влияе върху производителността на труда и значително повишава разходите за работодателите (ILO, 2016, EU-OSH<sup>1</sup>, 2011 г. и 2015 г., Eurofound, 2016 г.). Едно италианско проучване установи, че 16% от работниците са подали оставка след претърпяно насилие на работното място. Това засяга жените два пъти по-често от мъжете (ISTAT, 2010 г.). Освен това, насилието и тормозът са тясно свързани със стреса на работното място – данните сочат, че работещите в стресова работна среда са по-склонни към насилие (Chappel & Martino, 2006, ILO, 2016b). Стресът, заедно с други проблеми на работното място, като неблагоприятна работна среда, трудов натиск и интензивност на работата, се определят все повече като психо социални рискови фактори на работната среда (ILO, 2016b, Eurofound, 2015a). Прекратяването на основаните на пола насилие и тормоз на работното място е ключов въпрос за синдикатите и е неразделна част от целта им за постигане на равенство на половете на работното място и в обществото. Работното място отдавна е признато като играещо важна роля за предотвратяването и премахването на насилието над

жените и, като такова, е една от многото настройки, които могат да бъдат включени в интегриран и многостранен подход за предотвратяване на основаното на пола насилие (Kelly & Lovett, 2012; Hagemann-White *et al.*, 2010)

Синдикатите спомогнаха за разширяването на концепцията за работа и работно място като достигнаха до това в нея да се включат въпроси като: пътуване до и от работата; пътувания за работни срещи; насилие от страна на клиенти и от трети страни; влиянието на домашното насилие върху работата. В този контекст ILO използва термина „**работен свят**“ за обозначаване на взаимозависимостта между работа, общност и семейство (Cruz & Klinger, 2011). От гледна точка на равенството между половете е полезно работното място да се разглежда в по-широкия контекст на работа и общество, а също и да се разбере, че домашното насилие е обществен проблем, който следва да залегне в стратегиите и политиките за справяне с насилието и тормоза на работното място. „Насилието и тормозът“ все повече се дефинират като всеобхватни концепции, които включват „... набор от неприемливи поведения и практики, които е вероятно да доведат до физическа, психическа или сексуална вреда или страдание“. В рамките на този набор специално внимание трябва да се обърне на основаното на пола насилие“ (ILO, 2016b, параграф 7.)

Основаното на пола насилие е тясно свързано с неравнопоставеното положение на жените в обществото и неравномерното разпределение на социалната, икономическата и политическа власт между жените и мъжете. Както сочи проучването на Европейската конфедерация на профсъюзите от 2014

1 EU-OSHA – Европейска агенция за безопасност и здраве при работа

г. „Преговори за равенство“, икономическата криза засегна заплатите и правата на жените на работното място и доведе до нови предизвикателства пред профсъюзите по отношение на колективното трудово договаряне и усилията им за постигане на равенство между половете. Ефектът от кризата върху жените е по-осезаем поради несигурността на работните им места, намаленото работно време, работата на непълно работно време и професионалното разделение, които често са били пренебрегвани при оценката на кризата (Karamessini and Rubery, 2013; European Commission, 2013; Villa and Smith, 2014). Това доведе до повишаване на риска от насилие и тормоз, особено сред жените.

Насилието, основано на пола, приема различни форми и води до физическа, сексуална, психологическа или икономическа вреда или страдание за жените, като оказва и негативно въздействие върху семействата, общностите, работните места и обществото като цяло (Съвет на Европа, 2011г.). Основаното на пола насилие може да се прояви в множество ситуации: в семейството, на работното място, в училище или в колежа, на улицата, в обществен транспорт, като извършителите могат да бъдат членове на семейството, интимни партньори, работодатели, колеги или непознати.

## **1.2. ПРОЕКТЪТ НА ETUC „СИГУРНОСТ У ДОМА, СИГУРНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО“ В ДЕЙСТВИЕ.**

Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и нейните членове имат значителен опит в работата за премахване на неравенството между половете, включително основаното на пола насилие.

Програмата на ETUC за действие по въпросите на равенството между половете (2012-2015 г.) се фокусира основно върху основаното на пола насилие, като посочва, че „икономическата зависимост и сексистките стереотипи допринасят за неравенството и насилието“, и призовава за „нов европейски правен инструмент за борба с насилието над жените“. В нея също се постави като цел пред синдикатите да се справят с връзката между домашното насилие и правата на работното място (Цел 5). Програмата на ETUC за равенство между половете (2016-2019 г.) (вж. Каре 1) допълнително разработи този приоритет и призова ETUC и нейните членове да продължат да лобират за силна правна рамка на европейско равнище и за Конвенция на ILO относно основаното на пола насилие, наред с другите цели.

### **КАРЕ 1: ПРОГРАМАТА НА ETUC ЗА РАВЕНСТВО МЕЖДУ ПОЛОВЕТЕ (2016-19 Г.)**

#### **ПРИОРИТЕТ 5: БОРБА СЪС СЕКСУАЛНИЯ ТОРМОЗ И НАСИЛИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО**

**Цел:** Да се допринесе за премахването на основаното на пола насилие и тормоза на работното място, включително от трети страни, чрез подходящи мерки и действия за защита на потърпевшите (най-често жени) в секторите, изложени на насилие и тормоз. Обвързване на домашното насилие със защита на ниво работно място.

**Ключовите действия за постигането на тази цел, които трябва да бъдат предприети от ETUC и нейните членове, включват:**

- ▶ **Финализиране проекта на Европейската конфедерация на профсъюзите „Сигурност у дома, сигурност на работното място“ и обмисляне приемането на политическа резолюция;**
- ▶ **Продължаване на лобирането в подкрепа на приемането на законодателна рамка на европейско равнище по подобие на Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието над жените и домашното насилие;**
- ▶ **Продължаване подкрепата за прилагането на споразумението на европейските социални партньори за борба с тормоза и насилието на работното място, както и в сътрудничество с членовете на Комитета за социален диалог;**
- ▶ **Призоваване за приемане на конвенция на ILO относно основаното на пола насилие;**
- ▶ **Насърчаване на добрите практики, разработени от организациите-членки на национално и секторно ниво.**

През 2014 г. проучването на Европейската конфедерация на профсъюзите, посветено на 8 март, за първи път събра информация за начина, по който организациите-членки на ETUC разглеждат въпроса за насилието над жените; тенденциите, които са идентифицирали, както и общите проблеми. Изследването показва, че някои синдикати са активни в разработването на стратегии и действия, включително насоки и колективни трудови договори (КТД), с цел справяне с насилието над жени. Констатациите потвърдиха, че Европейската конфедерация на профсъюзите трябва да продължи да работи по този въпрос, в следствие на което бе инициран проектът „Сигурност у дома, сигурност на работното място“. В допълнение, ETUC отчете положителния опит на синдикатите от Австралия и Канада и по-специално на експерта Лудо Макферън от Университета в Сидни, която работи по проблемите на домашното насилие и иницира първите споразумения на австралийски синдикати срещу домашно насилие.

**” Домашното насилие на работното място стана обект на преговорите между синдикатите и работодателите в Австралия, благодарение на промяна в политиката, така че да подпомогне жените - жертви на домашно насилие, за да останат в домовете си (като се отстрани, разбира се, членът на семейството, осъществил насилието). Много от тези жени работеха и установиха, че подкрепата на работното им място е от решаващо значение. Синдикатите и защитниците на жертвите на домашно насилие работиха заедно, за да превърнат защитата от домашно насилие в стандартно право на работещите, чрез въвеждането на клауза за домашното насилие в колективния трудов договор. Чрез нея се дава правото на платен отпуск в случай на домашно насилие (например за да се яви в съда, за да получи заповед за защита), правото на мерки за безопасност срещу домашното насилие и правото на защита от дискриминация”**

*(Лудо Макферън, изказване на Мадридската конференция на ETUC)*

Настоящият доклад е едно от нещата, осъществени в рамките на проекта „Сигурност у дома, сигурност на работното място“ на ETUC. Основната му цел е да развие и подобри знанията и инструментите, които синдикатите използват в преговорния процес и в дневния ред на преговорите, за борба срещу основаните на пола насилие и тормоз на работното място. Другите цели на проекта са:

- ▶ Да допринесе за развитието на синдикална стратегия на европейско равнище, включително насоки за изкореняване на насилието над жените.
- ▶ По-нататъшно насърчаване на превантивната работа на синдикатите за справяне с насилието и тормоза над жените на работното място.

## МЕТОДОЛОГИЯ

Докладът съдържа доказателства от проведените 11 национални проучвания за опита на синдикатите и социалните партньори в борбата с двете взаимосвързани измерения на насилието: основаното на пола насилие на работното място, и последиците от домашното насилие на работното място<sup>2</sup>. В единадесетте държави бяха проведени повече от 80 интервюта с представители на синдикати, неправителствени и женски организации, и експерти по въпросите на пола в единадесет държави-членки<sup>3</sup>. Интервютата се опитаха да установят как синдикатите адресират проблема в социалния диалог, колективното договаряне, повишаването на осведомеността и кампаниите. Освен събирането на конкретни примери за добри практики, интервютата идентифицираха предизвикателствата, пред които са изправени синдикатите, и предложиха стратегии за преодоляването им.

На европейско равнище бяха проведени интервюта с тринадесет заинтересовани страни от ЕС, НПО и представители на европейските синдикати<sup>4</sup>.

В допълнение, дискусиите проведени както в рамките на четирите заседания на ръководната група по проекта<sup>5</sup>, така и по време на двудневната европейска конференция, състояла се в Мадрид на 24-25 ноември 2016 г., информираха за резултатите от настоящия проект (вж. Каре 2). Докладът се основава и на съществуващата публикувана национална, европейска и международна литература и доказателства, включително данни от проучвания от подходящи източници като Европейския институт за равенство между половете (EIGE), Eurofound, EU-OSHA и др.

2 Бе проучен опитът на Белгия, България, Дания, Франция, Германия, Ирландия, Италия, Холандия, Словения, Испания и Великобритания. Докладите обхващат основаното на пола насилие на работното място, и въздействието на домашното насилие на работното място. Те описват подробно правния контекст, наличните данни, колективните трудови договори и политиките на работното място, повишаването на осведомеността и кампаниите, партньорствата между синдикатите и женските организации, предизвикателствата, пред които са изправени синдикатите, и препоръките за бъдещи действия. Описаните случаи за отделните страни се публикуват отделно на уеб сайта на ETUC. Докладите по държави предоставят и допълнителна информация за хората и организациите, участвали в интервютата.

3 Списък на хората и организациите, интервюирани в отделните страни, може да бъде намерен в съответните доклади за страните, публикувани на уеб сайта на Европейската конфедерация на профсъюзите.

4 На европейско равнище бяха проведени интервютата с Емили Джарет, директор по политиките за борба с насилието, основано на пола към ГД "Правосъдие" на Европейската комисия; Сара Копси, EU-OSHA; Агнес Парент-Тирион, Eurofound; Илиана Стойчева, заместник-председател на Европейското женско лоби; Джимджи Гуицо, CEPS Проекти за социални работници, Проект CARVE и Кристина Олсен, отдел "Насилие над жени" към Съвета на Европа. Интервютата с представители на европейските синдикати включват Инга-Лена Хайних и Кристина Тилинг от Европейската федерация на транспортните работници; Вероника Фернандес Мендес от UNI Еурога; Кристиан Якоб и Надя Салсон от Европейска федерация на сдруженията на обществените служби (EPSU); Улиес Гаридо, завеждащ дирекция "Образование" към Европейския синдикален институт (ETUI) и Фабиен Скандела, старши изследовател, директор по здравеопазването и безопасността на ETUI.

5 Екипът, ръководещ проекта, бе съставен от Скарлет Харис (ТУС, Великобритания), Розана Рушито (CISL, Италия), Екатерина Йорданова (СТСБ, България), Андрия Поие (ZSSS, Словения) Инга-Лена Хайних (ETF), както и представителите на ETUC Монсерат Мир, Барбара Хелферих и Лаура Морено Ортис.

## КАРЕ 2: КОНФЕРЕНЦИЯ НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ „СИГУРНОСТ У ДОМА, СИГУРНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО“, МАДРИД, 24-25 НОЕМВРИ 2016 Г.

Конференцията „Сигурност у дома, сигурност на работното място“ се проведе, за да отбележи Международния ден срещу насилието над жени и да обсъди как ETUC и нейните организации-членки могат стратегически да работят заедно, за да се сложи край на основаното на пола насилие на работното място. Конференцията събра близо 120 представители на синдикатите и други заинтересовани страни от цяла Европа. Бяха проведени дискусии с представители на различни страни и синдикати и представители на европейски неправителствени организации като Европейското женско лоби и инициаторите на кампаниите срещу насилието над мъже (CARVE). Представители на Европейската комисия, Европейския институт за равенство между половете и Международната организация на труда (ILO) разказаха за своя институционален принос за прекратяване на основаното на пола насилие. Панелната дискусия се занимаваше с въпроса защо насилието, основано на пола, е проблем на синдикатите и как подхождат към него отделните синдикати.

Две семинарни сесии разгледаха по-подробно стратегиите за справяне с основаното на пола насилие, (по-специално със сексуалния тормоз на работното място) и за повишаване на осведомеността и превенцията на домашното насилие на работното място. Техните заключения спомогнаха за формулиране на препоръките, направени в настоящия доклад. Ясно послание от участниците в конференцията е, че културата на дискриминация и неравенство на работното място не може да бъде отделена от патриархалния менталитет и неравнопоставените отношения между половете в обществото, общността и семейството.

### 1.3. ВАЖНОСТТА НА ПОЛОВОТО ИЗМЕРЕНИЕ

#### DROP VOX ДЕФИНИЦИЯ НА НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА

Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието над жени и домашното насилие (Истанбулската конвенция) се основава на разбирането, че насилието над жени е форма на насилие, основано на пола, и е извършено над жените, защото са жени. Конвенцията заявява, че насилието над жени е „... нарушение на правата на човека и форма на дискриминация срещу жените, и включва всички актове на насилие, основано на

пола, които водят до или са в състояние да доведат до физически, сексуални, психологически или икономически увреждания или страдание на жените, включително заплахи за такива действия, принуда или произволно лишаване от свобода, независимо дали става дума за обществен или частен живот ...“ (член 3, буква а). Службата на Върховния комисар по правата на човека (CEDAW) дефинира основаното на пола насилие като „насилие, насочено срещу жена, защото е жена или приоритетно засягащо жените“.

В Обща препоръка 19 на CEDAW се посочват специфични форми на основано на пола насилие на работното място, включително сексуална принуда; дискриминация, стигматизация и социално изключване, основани на пола; сексуален тормоз; сексуална експлоатация и злоупотреба; докато неравенството между половете води до по-голям риск от експлоатация или трафик за принудителен труд или сексуална експлоатация.

Основаното на пола насилие на работното място се различава от другите въпроси, касаещи работното място, защото е невидим, много чувствителен проблем и като цяло не се отчита. То е основна пречка за постигането на равенство между половете и един от най-значимите показатели за неравностойните роли и отношения между половете. Това води до намаляване на достъпа на жените до икономическа и социална независимост и е тясно свързано с дискриминацията им. Ако се толерира дискриминация на работното място, това създава среда, в която има вероятност да се прояви насилие и тормоз (Pina *et al.*, 2009). Обратно, работните места, които имат прогресивни политики в областта на човешките ресурси и равнопоставеността, включително за предотвратяване на тормоза, както и добра консултативна среда с работниците, се отличават с по-високи заплати, намален работен натиск и по-задоволителна работна среда (Russell & McGinnity, 2011).

Освен че засягат предимно жените, насилието и тормозът по време на работа засягат в особена степен работниците в уязвими работни ситуации. Ако работникът не е добре защитен, той не само ще бъде изложен на по-голяма опасност от насилие и тормоз, но също така е малко вероятно да докладва за него, от страх да не загуби работата си или да му бъде откъснато. Освен това динамиката на работното място, като промени в организацията на работата или в условията на труд, може да бъде тясно свързана с насилието и тормоза. Тези промени засягат предимно жените поради несиметрични властови отношения, ниско заплащане, несигурни условия на труд и други форми на злоупотреба на работното място, а в резултат на икономическата криза положението се влошава още повече.



Една на всеки три жени над 15-годишна възраст (62 милиона жени в ЕС) е претърпяла някаква форма на физическо и/или сексуално насилие. От жените на висши ръководни длъжности, 75% са били жертва на сексуален тормоз по време на работа. (Агенция за основните права, 2014 г.)

Проучване на Евробарометър, проведено от Европейската комисия през 2016 г., установи, че 70% от европейците вярват, че сексуалният тормоз е проблем, характерен за тяхната страна - това варира от 89% в Италия до 32% в Естония. (Европейска комисия, 2009 г.)

От много година насам, ETUC и нейните организации-членки твърдят, че жените са неравнопоставени на пазара на труда и притежават малко правомощия за вземане на решения или договаряне на условията на труд. Икономическата криза задълбочи неравнопоставеността между половете и професионалната сегрегация на жените, а пазарът на труда все повече се характеризира със случайни и несигурни форми на заетост. Ето защо синдикалните стратегии за справяне с основаното на пола насилие на работното място, трябва да бъдат тясно обвързани с борбата срещу неравенството и дискриминацията по полов признак.

Европейската конфедерация на профсъюзите и синдикатите в цяла Европа повдигнаха въпроса как мерките за строги икономии оказват непропорционално въздействие върху жените, работещи на несигурни работни места. Бедността и ограниченият достъп до достойни работни места благоприятстват насилието над жени и момичета. Синдикатите в Испания подчертаха много негативното влияние на съкращенията и икономии върху борбата с домашното насилие и подкрепиха кампаниите за прекратяване на съкращенията в сектора на услугите. Във Великобритания съкращенията в сектора на услугите накараха специалния докладчик на ООН за борба с насилието над жените да отбележи, че мерките за строги икономии оказват неблагоприятно въздействие върху усилията за справяне с насилието над жените „... а в по-общ план и в други пресечни области, засягащи жените, като бедността и безработицата - фактори, които също допринасят за насилието над жени и момичета“ (ООН, 2014 г., стр. 6).

## **МНОГООБРОЙНИ И ПРЕПЛИТАЩИ СЕ ФОРМИ НА НЕРАВЕНСТВО**

Все повече се признават тормозът и насилието, свързани с дискриминацията - включително рисковете, пред които са изправени работници, подложени на множество и преплитащи се форми на дискриминация. Синдикатите в цяла Европа отправят силно

послание, че насилието и тормозът на работното място трябва да бъдат разглеждани в по-широк контекст на борбата срещу неравенството и дискриминацията, основани на пола, прекомерното наемане на някои групи жени на нископлатени и несигурни работни места и на непълно работно време. Мигрантите и жените от чернокожи малцинствени етнически общности са особено засегнати от неравенствата и ниските заплати, и биват наемани предимно на нископлатените работни места (Европейски парламент, 2017; ООН, 2014 г.). В резултат на това е важно стратегиите за справяне с насилието въз основа на пола на работното място да отчитат многобройните и преплитащи се форми на дискриминация и неравенства и силната връзка между тях и неравностойното социално и икономическо положение на жените. Много често жените, които се сблъскват с различни форми на дискриминация, не са защитени от трудовото законодателство, а интервюираните в настоящото изследване синдикални представители, посочват рисковете за жените имигранти. Те биват наемани предимно като домашни помощници и селскостопански работници, и са изправени пред заплахата от психическо, физическо и сексуално насилие в резултат на несигурната им заетост.

Структурирането на работата по раса и пол, както и според другите форми на дискриминация, са важни за отношенията на работното място и за смекчаване на психосоциалните рискове, свързани с насилието и тормоза. Постигането на женска самостоятелност (да се даде възможност на жените да вземат решения за своя живот) и глас (да участват, да говорят и да бъдат изслушани) са от решаващо значение за справяне с рисковете от насилие и тормоз. Това също означава, че е от решаващо значение синдикатите да признаят, че насилието над жени се корени в множество и преплитащи се форми на дискриминация и неравенства, които на свой ред са тясно свързани със социалното и икономическото положение на жените. Според специалния докладчик на ООН за насилието над жените „... пресечните точки между дискриминацията, основана на пола, и другите форми на дискриминация, които допринасят и засилват насилието над жените“ е важно да бъдат осъзнати от правителствата (ООН, 2014 г.). Също, както твърди Фиона Уилямс (2016), множеството социални отношения, основани на пола, расата и класата не само спомагат за разкриването на борбата на жените по въпроси като насилието, те също показват способност за „относително самоопределение“ в области като платена работа и достъп до обществени услуги. Освен това психосоциалните рискове, пред които са изправени работниците мигранти, например, предполагат необходимостта да се разбере динамиката в по-широк контекст на глобалния неолиберализъм и как те се отразяват върху равнопоставеността на половете и върху расизма (Дж. Пилинджър, 2017). Жените, които изпитват различни форми на дискриминация, са в много по-голяма степен от мъжете

подложени на насилие и тормоз на работното място; и много от тях работят на места, където съществува риск от насилие от страна на трети лица. Ето защо един междусекторен подход може да бъде полезен при разбирането на рисковете и уязвимостта при насилие и тормоз, и признаването на факта, че дискриминацията (например по отношение на пол, раса и етническа принадлежност, възраст, увреждане, ЛГБТИ, бедност и миграция) е тясно свързана с неравнопоставеността. Това разбиране може да помогне за насочване на основната дейност на синдикатите към отчитане влиянието на властовите отношения, пречупени през аспекта на пола, както и на расата, етническата принадлежност и миграцията - например в синдикалната работа при организирането, набирането и представяването на работници. По-специално работните места, в които преобладаващата работна сила е един пол или една етническа принадлежност, често са по-враждебни към лицата, които не отговарят на установените норми за равенство между половете или които идват от малцинствени групи.

- ▶ Работници от други раси са по-изложени на тормоз на работното място от белите работници и изпитват различни форми на тормоз, често под формата на атаки срещу личните им характеристики, а чернокожите и жените от етническите малцинства са по-често жертви на нежелано сексуално внимание и сексуална принуда отколкото белите жени (Einarsen *et al.*, 2010; TUC, 2015 г.). Чернокожите и жените от етнически малцинства, които се наемат предимно на високорискови и несигурни работни места - например в здравеопазването, образованието и социалните грижи - също са изложени на по-голям риск от насилие и тормоз, основани на пола. Конгресът на профсъюзите (TUC) във Великобритания издаде насоки за преговарящите и синдикатите относно злоупотребата с расизма и насилието на работното място. (TUC, 2016a).
- ▶ Насилието и тормозът срещу работници лесбийки, гейове, бисексуални, транссексуални и интерсексуални (ЛГБТИ) се срещат все по-често (FRA, 2013 г., ОНЧР, 2012 г.; Guas, 2012 г.), и синдикатите подхождат към този проблем чрез кампании за повишаване на осведомеността и чрез колективното трудово договаряне. Примери за това са обученията на представители на ЛГБТИ за равнопоставеност на работното място в Британския съюз на обществените услуги UNISON и договарянето с представителите по месторабота за справяне с насилието срещу ЛГБТИ на работното място от испанския съюз на ССОО, където „ЛГБТИ-фобията“ се възприема като психосоциална опасност. *ies ou qui font partie de groupes sous-représentés.*

#### 1.4 РОЛЯТА И СТРУКТУРИРАНЕТО НА КОЛЕКТИВНОТО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ

Този доклад поставя специален акцент върху колективното трудово договаряне като един от многото инструменти за интегриран подход към основаното на пола насилие. Колективното договаряне продължава да бъде най-ефективният инструмент, използван от синдикатите за намаляване на неравенството между половете и за предотвратяване и борба с насилието и тормоза на работното място (Pillinger, 2014 г., Dickens, 1998 г.; Pillinger, Schmidt & Wintour, 2016 г.). Колективните трудови договори, които отчитат насилието и тормоза на работното място, често визират сексуалния тормоз като едно от измеренията на насилието и тормоза, които често се разглеждат като психосоциални рискове. В някои случаи КТД се занимават изключително с въпроса за предотвратяването и борбата със сексуалния тормоз. Тези случаи обикновено карат работодателите да разработват политики и процедури за разглеждане на жалби и предотвратяване на насилие; обучение на мениджъри и представители на работното място за идентифициране на признаци на насилие и тормоз; събиране на данни и мониторинг на инциденти на насилие и тормоз на работното място; практическа, здравна и психологическа подкрепа за жертвите.

Някои КТД се отнасят до широк спектър от видове насилие и тормоз по време на работа, включително насилие от страна на трети лица и домашно насилие на работното място. Колективното договаряне е ефективен модел за справяне с разпространението на домашното насилие на работното място и работодателите все повече осъзнават, че работното място може допринесе за това работниците да останат на работа, което им позволява да продължат да живеят в своите домове и общности (както е разгледано в раздел 3).

Интервюираните представители на синдикатите обаче разказаха за отрицателната икономическа и политическа среда, свързана с колективното договаряне, включително нарастващата децентрализация на договарянето и нежеланието на някои работодатели в някои сектори да сключват споразумения; по-ниските нива на колективно договаряне, а в някои държави - правителствени политики, които открито възпрепятстват социалния диалог или които намаляват правата на синдикатите да преговарят.

В таблица 1 е направен кратък преглед на структурата на колективното трудово договаряне за всеки от описаните случаи и е показано как това влияе на цялостната роля на синдикатите при преговорите за предотвратяване и справяне с насилието и тормоза на работното място.

**ТАБЛИЦА 1: КРАТЪК ПРЕГЛЕД НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ В 11-ТЕ СТРАНИ, ВКЛЮЧЕНИ В ИЗСЛЕДВАНЕТО**

| Държава  | КОЛЕКТИВНО ТРУДОВО ДОГОВАРЯНЕ (КТД)  |
|----------|--|
| Белгия   | КТД са правно обвързващи и покриват по-голямата част от частния сектор чрез преговори на централно ниво, секторно ниво и преговори на ниво компания. В общественения сектор профсъюзите договарят протоколи чрез задължителното договаряне на предложените промени в регламентите. КТД могат да бъдат обвързани с Кралски указ, който ще се прилага за всички заинтересовани работодатели/работници. Пример за това е КТД №25 за равно заплащане, договорен в Националния съвет на труда на 15 октомври 1975 г. и подписан по силата на Кралски указ на 9 декември 1975 г. Не е подписан национален КТД за насилие и тормоз на работното място.  |
| България | Член 4 от Кодекса на труда уточнява, че работодателите и синдикатите могат да сключват споразумения на три нива (национално, секторно и фирмено/общинско) за период до две години. Синдикатите в няколко сектора са се стремили да укрепят социалния диалог с общините и в момента има 210 КТД с общините, които обхващат работещите в образователния и транспортния сектор. КТД допуска възможността, при определени условия, и несиндикални членове да се присъединят към споразумението. Секторните споразумения станаха по-значими през последните години с възможността за включване на всички компании в даден сектор в действието на споразумението. КТД са подписани в няколко сектора, сред които са здравеопазване, образование и транспорт.   |
| Дания    | Обсъждането на национално равнище осигурява рамката за колективно договаряне, а преговорите на ниво компания стават все по-важни. Социалните партньори са отговорни за изготвянето на политики и споразумения за борба с основаното на пола насилие на работното място, като част от договарянето по всички аспекти на трудовия живот. През последните две десетилетия стресът, насилието и тормозът станаха важна част от дневния ред на преговорите. Проблемите, регулирани от законодателството, са заложили и в КТД, като сред тях са схеми за отпуски, стрес, насилие и тормоз.   |
| Франция  | Колективното договаряне се осъществява на национално, секторно и фирмено равнище. На всяко ниво има подробни правила за това кой може да преговаря и какво е необходимо, за да бъде дадено споразумение валидно. От 2001 г. насам фирми във Франция с най-малко 50 служители са задължени да се стремят към равенството между половете на работното място ( <i>egalité professionnelle</i> ). Не се споменава насилието на работното място, тормозът или домашното насилие в списъка на темите, които трябва да бъдат разгледани, макар че много преговори включват тези въпроси.  |
| Германия | Съгласно конституционния акт за работническите съвети, последните имат (важното) право да участват във вземането на решения по дълъг списък от теми - като наемане на работа, управление на времето, организация на труда и т.н. Сексуалният тормоз и тормозът изобщо не са посочени директно като задължителни теми за преговори, но това може да стане по предложение на една от договарящите се страни.   |
| Ирландия | Колективното договаряне в Ирландия е доброволно и се извършва до голяма степен на ниво сектор и на работното място. По време на икономическа криза то е подложено на сериозно напрежение. Въведеното изменение в Закона за индустриалните отношения от 2015 г., обаче, отбеляза значителна промяна в ирландските индустриални отношения, като предостави ново определение за колективно договаряне, с което всички ангажименти или преговори трябва да имат за цел постигането на споразумение относно заплатите или други условия за наемане на работа. Договорени са споразумения и политики по места относно насилието и тормоза на работното място, включително Кодекс за ненасилие и тормоз между социалните партньори.   |
| Италия   | Колективното договаряне се осъществява на национално, секторно, фирмено и териториално ниво. В обществения сектор от 2007 г. насам няма национално споразумение, като е налице тенденция за децентрализиране на договарянето. Тристранното споразумение от 2009 г. (подписано от правителството, организацията на работодателите, Confindustria и основните конфедерации на синдикатите, с изключение на CGIL) позволява децентрализирано договаряне и дава възможност споразуменията на фирмено ниво да подбият секторните КТД. Съгласно националното споразумение от 28 юни 2011 г. (прието в закона като член 8 от Декрет 138/2011), трите основни конфедерации се споразумяват за съвместна позиция с Confindustria, което им дава по-силен контрол върху споразуменията в отделните компании. През 2015 г. социалните партньори подписват национално споразумение относно насилието и тормоза и няколко рамкови споразумения в тази област. |
| Холандия | Договарянето се осъществява главно на секторно равнище чрез рамкови споразумения, а в обществения сектор - чрез 15 подсекторни споразумения. След икономическата криза по-трудно се сключват споразумения с работодателите. Двустранните и тристранните споразумения могат да бъдат превърнати в закони. На фирмено ниво работническите съвети са задължителни в дружества с повече от 50 служители; тези съвети имат права, свързани с информирането и консултирането, и могат да участват в процеса на вземане на решения. В КТД клаузите за насилие и тормоз са договорени в контекста на благосъстоянието на работното място.  |



|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Словения</b>       | Повечето работници са обхванати от колективното договаряне. В частния сектор преговорите се осъществяват на секторно и фирмено равнище. Националното договаряне за частния сектор приключва през 2005 г., но е последвано от национално КТД за заплатите през 2008 г. В публичния сектор споразуменията се осъществяват на национално, секторно и фирмено равнище. Тристранните национални споразумения между синдикатите, работодателите и правителството обхващат редица трудови, икономически и социални въпроси. Няколко отрасли КТД включват клаузи за насилие и тормоз на работното място. Договорени са споразумения и политики за насилие, сексуален или друг тормоз и заплахи на работното място.   |
| <b>Испания</b>        | Колективното договаряне в Испания се характеризира със секторни КТД (на национално, регионално и местно равнище), както и със споразумения в отделни компании. Някои фирмени споразумения имат приоритет пред секторните споразумения по въпроси като баланса между професионалния и личния живот и работното време. Органичният закон 3/2007 г. относно равенството между половете проправи пътя за синдикатите, ключващи споразумения на фирмено ниво чрез планове за равенство, които включват предотвратяване на сексуалния и свързания с пола тормоз.   |
| <b>Великобритания</b> | В частния сектор договарянето се извършва главно на ниво предприятие или на работното място, докато в обществените сектори националните споразумения са общи. Все по-голям брой работодатели от обществените сектори се договарят на ниво организация. За работодателя няма законово изискване да води преговори със синдикатите, освен в случаите, когато има правно обвързващо решение, че синдикатите трябва да бъдат признати за страна по преговорите. Синдикатите в Обединеното кралство критикуват опитите на правителството да намали правата им, включително правото на стачка съгласно Закона за синдикатите от 2016 г., което допълнително ограничаваше способността им да се организират и да преговарят по въпроси, свързани с равенството между половете и насилието, основано на пола. Синдикатите по принцип полагат усилия за договаряне на споразумения и политики за тормоз и насилие на работното място. |

## 1.5 ЕВРОПЕЙСКИ ПОЛИТИКИ, СВЪРЗАНА С НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА, НА РАБОТНОТО МЯСТО

Проектът „Сигурност у дома, сигурност на работното място“ на Европейската конфедерация на профсъюзите се проведе по време на значителна национална, европейска и световна дискусия за насилието и тормоза на работното място. Истанбулската конвенция, която представлява една от най-широко-обхватните рамки по въпроса за насилието над жени, беше подписана от всички държави-членки на ЕС и беше приета от ЕС на 11 май 2017 г. (по-долу следва детайлното ѝ разглеждане). ILO обсъжда въвеждането на нов глобален стандарт (Конвенция и/или Препоръка) относно насилието срещу жените и мъжете в света на труда. Синдикатите в европейски и световен мащаб участват в редица дейности, включително кампанията „Не на насилието въз основа на пола на работното място“ на ИТУС, за да се гарантира, че имат единен систематичен подход и кампанийна дейност при подготовката за разработването на инструмент, поставящ нов стандарт, на Международната конференция по труда през 2018 г. ЕС също е подписал няколко международни договори и конвенции, които са оформили обхвата и използваните определения. Те включват Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените (CEDAW) и Пекинската платформа за действие (BPfA). Насилието въз основа на пола е адресирано от ЕС, но в контекста на работното място е разгледано много слабо. Акцентът е върху осакатяването на женските гениталии, трафика с цел сексуална експлоатация и домашното насилие и злоупотреби, както и сексуалният тормоз по време на работа. То е било поставяно като приоритет в последните стратегии на Европей-

ската комисия за равенство между половете, но е реализирано чрез редица „меки“ незаконодателни мерки за повишаване на осведомеността и взаимно обучение, както и чрез национални кампании за борба с насилието над жени<sup>6</sup> и проекти, финансирани по програмата DAPHNE.

Законодателството на ЕС изигра ключова роля в насърчаването на равенството между половете в цяла Европа в широк кръг от области, свързани с равенството и недискриминацията на работното място, както и равното заплащане за равностоеен труд, наред с много други. Насилието и тормозът са включени в няколко директиви на ЕС относно равенството и недискриминацията и са важен въпрос в новите директиви относно правата на жертвите, и в европейските заповеди за осигуряване на защита (вж. по-долу). Въпреки че няма директиви, които да се занимават с въпроса за насилието, основано на пола, профсъюзите и НПО в цяла Европа призовават за силна правна рамка под формата на директива, която би спомогнала за засиленото прилагане на Истанбулската конвенция, подписана от Съвета на Европа на 11 май 2017 г.. Европейският парламент (2017 г.) по подобен начин призова Комисията да изготви всеобхватна стратегия на равнище ЕС за предотвратяване и борба с насилието, основано на пола, което следва да съдържа задължителен законодателен акт. По-долу са основните директиви на Европейския съюз, които имат отношение към въпроса за насилието над жените:

6 Най-новата програма за финансиране е Програмата за правата, равенството и гражданството за периода 2014-2020 г. Вижте: [http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm)

- ▶ Сексуалният тормоз е част от обхвата на трите основни директиви относно принципа за равно третиране на жените и мъжете: Директива 2006/54 / ЕО<sup>7</sup> относно равното третиране в областта на заетостта и професиите; Директива 2004/113 / ЕО<sup>8</sup> относно равното третиране на стоки и услуги; и Директива 2010/41 / ЕС<sup>9</sup> за равно третиране при самостоятелна заетост. Директива 2006/54 / ЕО определя сексуалния тормоз като „всякаква форма на нежелано словесно, несловесно или физическо поведение със сексуално естество ... с цел или последица нарушаване достойнството на дадено лице, по-специално когато се създава заплашителна, враждебна, унижителна или обидна среда“. В съответствие с член 26 (предотвратяване на дискриминацията): „Държавите-членки, в съответствие с националното си законодателство, КТД или практиките си, ще насърчават работодателите и лицата, които отговарят за достъпа до професионално обучение, да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация, основана на пола, по-специално тормоз и сексуален тормоз на работното място, достъп до заетост, професионално обучение и повишаване“.
- ▶ Тормозът е включен в директивите за равенство между расите и за равно третиране /недискриминация по отношение на заетостта. Директива 2000/43/ЕО<sup>10</sup> относно расовото равенство забранява дискриминацията и тормоза на основание расова и етническа принадлежност и Директива 2000/78 /ЕО<sup>11</sup> на Съвета определя рамка за борба с дискриминацията при наемане на работа, включително тормоз, основани на религия или убеждения, увреждания, възраст или сексуална ориентация.
- ▶ Директива 2011/36 / ЕС<sup>12</sup> относно предотвратяването и борбата с трафика на хора и защитата на правата на жертвите на трафик включва разпоредби за правоприлагането спрямо извършителите на трафик на хора, предотвратяването на трафика на хора и защитата на жертвите.
- ▶ Директива 2011/99/ЕС<sup>13</sup> относно европейската заповед за осигуряване на защита и Регламент № 606/2013 (ЕС) относно взаимното признаване на мерките за защита по граждански дела гарантират, че заповедите за гражданска и наказателна защита означават, че жените, които са претърпели домашно насилие, са защитени от извършителите, ако жертвите пътуват или се движат в рамките на ЕС. Заповедите за защита, особено заповедите за спешна защита, предлагат на жените и децата важна защита в ситуации на непосредствена опасност. По отношение на работното място може да възникнат ситуации, при които работодателите ще трябва да се справят с нарушенията на заповедите за защита на работното място.
- ▶ Директивата за правата на жертвите, Директива 2012/29/ЕС<sup>14</sup> относно общи минимални стандарти за правата, подкрепата и защитата на жертвите съдържа някои важни мерки за жените, жертви на насилие. Директивата укрепва правата на жертвите на престъпления, така че всяка жертва в ЕС да има поне минимално равнище на права, защита, подкрепа, достъп до правосъдие, независимо от тяхната националност, навсякъде в ЕС. Директивата е особено важна при предоставянето на защита срещу отмъщение и повторни атаки срещу жертвата - например когато жената съобщава за престъпление или инициира съдебно производство, което също би могло да окаже въздействие върху работното място.

Борбата срещу насилието над жени беше приоритет в стратегията на Европейската комисия за равенство между жените и мъжете за периода 2010-2015 г. и е включена като приоритет в нейната Стратегическа ангажираност за равенство между половете (2016-2019 г.) (Европейска комисия, 2015 г.). Тя гласи, че борбата с насилието, основано на пола, и защитата и подкрепата на жертвите, е постоянен приоритет, изискващ усилия от всички участници, за да се подобри събирането на данни, да се повиши осведомеността, да се променят нагласите и да се подобрят подкрепата и достъпът до правосъдие за жертвите. Тези цели ще бъдат постигнати чрез прилагането на Истанбулската конвенция, Директивата за правата на жертвите и законите за европейските заповеди за осигуряване на защита. Стратегията включва стартиране на кампании за повишаване на осведомеността и създаване от Евростат на мултидисциплинарна работна група за провеждане на общоевропейско проучване за разпространението на насилието въз основа на пола, а през 2017 г. EIGE ще въведе рамка за измерване

7 Директива 2006/54 / ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагане на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена версия).

8 Директива 2004/113 / ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги

9 Директива 2010/41 / ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 година за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица и за отмяна на Директива 86/613 / ЕИО.

10 Директива 2006/54 / ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагане на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена версия).

11 Директива 2004/113 / ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г. за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги

12 Директива 2010/41 / ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 7 юли 2010 година за прилагане на принципа на равно третиране на мъжете и жените, които извършват дейности в качеството на самостоятелно заети лица и за отмяна на Директива 86/613 / ЕИО.

13 Директива 2011/99 / ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно европейската заповед за осигуряване на защита

14 Директива 2012/29 / ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 25 октомври 2012 г. за определяне на минимални стандарти за правата, подкрепата и защитата на жертвите на престъпления и за замяна на Рамково решение 2001/220 / ПВП на Съвета

насилието над жени към Индекса за равно третиране на жените и мъжете, за да подпомогне общите определения и хармонизирането на показателите в 27-те страни-членки на ЕС.

В допълнение към подготвителната работа по ратифицирането от страна на ЕС на Истанбулската конвенция, отделът за равнопоставеност на половете на Европейската комисия (ГД „Правосъдие“) участва и в редица дейности за борба с насилието над жени<sup>15</sup>.

- ▶ На 25 ноември 2016 г. комисар Журова стартира „Фокусирани действия за борба с насилието срещу жените“ в изпълнение на ангажимента за изкореняване на всички форми на насилие срещу жени и момичета и за засилване на усилията в целия Европейски съюз и колективно ангажиране на всички заинтересовани страни в борбата с насилието над жени. (Европейска комисия, 2016а)
- ▶ На 25 ноември 2016 г. бе публикувано проучване на Евробарометър относно отношението към насилието над жени (Европейска комисия, 2016b)
- ▶ Комисията е публикувала няколко покани за представяне на транснационални граждански проекти за предотвратяване на насилието срещу жени или осигуряване подкрепа на жертвите, включително ново повикване през 2017 г.
- ▶ Други действия включват конференция относно насилието, основано на пола, проведена под ръководството на малтийското председателство на ЕС през 2016 г. и планове за провеждане на два семинара за насилието над жени, разглеждащи политиките за справяне с насилието над жени или за подпомагане на жертвите в държавите-членки в рамките на Програмата за взаимно обучение. Комисията стартира кампания в социалните медии с посланието „Кажете не! Да спрем насилието над жените“.
- ▶ С помощта на Евростат, Комисията е започнала да събира съществуващите национални административни данни за насилието над жени, включително изнасилване, сексуално насилие и умишлено убийство. Планира се и ново европейско проучване чрез националните статистически служби, което да определи обхвата на насилието, основано на пола.
- ▶ Други дейности включват повече усилия за разпространение на добри практики в държавите-членки и за включване на въпроса за насилието, основано на пола, в други области на политиката, напр. в ГД „Заетост“ и ГД „Здравеопазване и потребители“.

Като риск за безопасността и здравето на работното място няколко политики на ЕС признаха значението на новите рискови фактори, свързани със сексуалния и психически тормоз. Примери за това са становището

на Консултативния комитет по безопасност, хигиена и опазване на здравето на работното място на Европейската комисия по „Насилието на работното място“ (прието през 2001 г.) и стратегията на Общността за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2007-2012 г., като последната подчертава „появата на нови рискови фактори, включително насилието на работното място, сексуалния и психически тормоз“. Съществуват обаче някои опасения, че Европейската комисия се отказва от ангажиментите си за прилагане на мерки за справяне с растящите психосоциални рискове на работното място. Причина за тях е например неуспехът на ЕС в изготвянето на нова стратегия за здравословни и безопасни условия на труд след края на последната стратегия през 2012 г., по-индивидуализиран подход към психичното здраве на работниците и намален фокус върху превенцията на работното място<sup>16</sup>.

## 1.6 ИСТАНБУЛСКАТА КОНВЕНЦИЯ

Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието над жени и домашното насилие (Истанбулската конвенция) влезе в сила на 1 август 2014 г. Към момента на изготвяне на този доклад тя беше подписана от всички 27 държави-членки на ЕС и ратифицирана от 14 (Австрия, Белгия, Дания, Финландия, Франция, Италия, Малта, Холандия, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Испания и Швеция). Някои държави-членки вече са променили законодателството си в съответствие с Конвенцията, включително чрез въвеждане на нови закони за проследяване. Конвенцията определя рамка за националните закони и програми за предотвратяване и прекратяване на насилието срещу жените чрез интегриран подход, като цялостната цел е да се променят нагласите и поведението в обществено-културно отношение. Въвежда се и набор от задължения за държавите, в съответствие с принципа за надлежна проверка, да предприемат необходимите мерки за предотвратяване, разследване, наказване и обезщетяване на актовете на насилие над жени. Обръща се внимание на работното място по отношение на сексуалния тормоз по време на работа, а програмите за предотвратяване на домашното насилие могат да имат отношение към работодателите и работното място.

Въпреки че синдикатите в цяла Европа са разочаровани, че Конвенцията не предвижда повече конкретни мерки за работодателите и синдикатите, особено по отношение на превенцията на домашното насилие на работното място, Истанбулската конвенция е широко приветствана като важен двигател за

15 Информация, предоставена в интервю с Емили Джаре, ГД „Правосъдие“.

16 Интервю с Фабиен Скандела, старши научен сътрудник, отговарящ за психосоциалния риск в областта на безопасните и здравословни условия на труд, ETUI.

по-добри политики по отношение на насилието над жените, и за постигане на напредък по тези политики чрез интегрирани, координирани програми, които имат потенциал да включат синдикатите и работодателите.

- ▶ Член 12 от Конвенцията предвижда набор от мерки за предотвратяване на насилието над жени, които могат да бъдат интерпретирани широко, като включват мерки на работното място чрез: „... насърчаване на работодателите, включително тези в частния сектор, да подпомагат участието на жените в работната сила и да приемат политики, които признават, че насилието е пречка за заетостта на жените“. На институционално равнище кампаниите могат да бъдат използвани за мобилизиране както на обществения, така и на частния сектор в превенцията, например чрез насочване към асоциации на работодатели или профсъюзи (Hester & Lilley, 2014). Въпреки че не се споменава конкретно как работодателите и синдикатите на работното място могат да играят роля в предоставянето на подкрепа за жертвите и предотвратяването на насилието срещу жени, включително домашното насилие, член 12 може да бъде широко интерпретиран като включващ мерки, насърчаващи работодателите „... да подпомагат участието на жените в работната сила и да приемат политики, които признават, че насилието е пречка за заетостта на жените.“ (Hester & Lilley, 2014, стр. 19).
- ▶ Член 20 се отнася до „общи услуги за подкрепа“, които включват обучение и помощ при намирането на работа.
- ▶ Член 40 определя сексуалния тормоз по време на работа, използвайки определението, дадено в директивата на ЕС. Това включва „словесно, несловесно или физическо поведение от сексуално естество, нежелано от жертвата“ (параграф 208), когато въпросното поведение създава заплашителна, враждебна, унижителна или обидна среда. Това допълнително се обяснява: „Обикновено горепосочените актове се извършват в контекст на злоупотреба с власт, обещание за възнаграждение или заплаха от отмящение“ (параграф 209).
- ▶ По силата на член 17, параграф 1 политиките, насоките и стандартите за саморегулиране предотвратяването на насилието над жени следва да се тълкуват като насърчаване на повече частни компании да установят протоколи или насоки например относно начините за справяне със случаите на сексуален тормоз на работното място. Доклад за Съвета на Европа относно прилагането на член 17 подчертава: „Значението на синдикатите за включване на превенцията на насилието над жените в дневния ред също трябва да бъде признато.“ Синдикатите могат да бъдат жизненоважен партньор, както и форум за обмен на идеи за начините за борба с насилието, основано на пола, от гледна точка на частния сектор (Морбек, 2016 г., стр. 20).
- ▶ За да се контролира прилагането на Конвенцията, е назначен независим експертен орган, GREVIO, който ще направи оценка на законодателните и други

мерки, предприети от страните по Конвенцията, и ще може да издава общи препоръки по темите и концепциите на Конвенцията<sup>17</sup>.

На 11 май 2017 г. Европейският съвет прие две решения относно подписването на Истанбулската конвенция, които се основават на две предложения, издадени на 4 март 2016 г., за решение на Съвета относно подписването/сключването на Истанбулската конвенция от името на Европейския съюз (Европейска комисия, 2016с и 2016d). Според Европейската комисия един широк и значим обхват ще спомогне за засилване на координацията в целия ЕС по отношение на борбата с насилието над жени. Смята се, че ратифицирането има потенциално дълбоки последици, включително като поставя пред на ЕС правното задължение да гарантира, че всички държави-членки прилагат Конвенцията, както и да предостави основа за установяване на мерки за това на равнище ЕС (Freixes *et al.*, 2016).

**” Подписването на Конвенцията ще изпрати силно политическо послание за ангажимента на ЕС за борба с насилието над жени, за създаване на съгласуваност между вътрешната и външната му дейност, както и за взаимното допълване между националните и европейските нива; и ще укрепи надеждността и отчетността на Конвенцията пред международните партньори. То също ще консолидира действията на ЕС, насочени към насилието над жени, като постигне вътрешно координиран подход и по-ефективна роля в международните форуми.“**

*(Европейска Комисия, 2016 г., стр. 7)*

Ангажиментът за ратифициране на Конвенцията също беше подсилен от съвместно изявление на трите основни европейски институции, публикувано на конференцията на председателството на ЕС през 2017 г. относно реакциите на ЕС срещу насилието над жени, проведено в Малта (вж. Каре 3).

<sup>17</sup> GREVIO представи първите мониторингови доклади за Австрия и Монако през 2016 г., а през 2017 г. ще представи доклади от Албания, Дания, Черна гора, Турция, Португалия и Швеция.



### КАРЕ 3: СЪВМЕСТНО ИЗЯВЛЕНИЕ НА ПРЕДСЕДАТЕЛСТВОТО НА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ, ПАРЛАМЕНТА И СЪВЕТА, 2017 Г.<sup>18</sup>

На конференцията на председателството на ЕС относно реакциите на ЕС срещу насилието срещу жени, проведена в Малта на 3 февруари 2017 г., трите европейски институции (Европейска комисия, председателство на Парламента и Съвета) подписаха съвместно изявление, с което призоваха държавите-членки:

- ▶ да ратифицират Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието срещу жени и домашното насилие (Истанбулската конвенция) за тези държави-членки, които все още не са направили това;
- ▶ да приложат пълно и ефективно Истанбулската конвенция;
- ▶ Заключат и финализират решението за присъединяване на ЕС към Конвенцията със значим обхват; и
- ▶ Да се ангажират в конструктивен и открит диалог с председателството, Комисията и Съвета на Европа, за да се изясни, че определението за насилие, основано на пола, е насилието, което се случва с жените, защото са жени, и да потвърдят продължаващия ангажимент за решаване на нерешени въпроси. Трите европейски институции също се ангажират с нулева толерантност към насилието срещу жени и момичета.

Европейската конфедерация на профсъюзите и европейските неправителствени организации считат, че ратифицирането на Истанбулската конвенция трябва да бъде извършено с възможно най-широко участие. Изследванията, поръчани от феминисткия мозъчен тръст G5+, твърдят, че ЕС трябва да подпише и ратифицира Конвенцията, тъй като ЕС има юрисдикция над големи части от нея, например съгласно член 157 от ДФЕС, в области като сексуален тормоз, заетост и професионален живот, достъп до стоки и услуги, защита на жертвите, сексуална експлоатация на жени и деца, убежище и миграция, мобилност от трети държави, трансгранично сътрудничество и защита на данните. Задълженията по отношение на защитата на жените, момичетата и децата с увреждания също съществуват съгласно Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, по която ЕС и неговите

държави-членки са договарящи страни. Проучването на G5+ също предложи ЕС да приеме директива, която да гарантира, че Истанбулската конвенция ще стане част от правната система на държавите-членки, позволявайки директна приложимост в случай, че държава-членка не транспонира директивата и прибегва до съдебни решения в Съда на Европейския съюз (Freixes *et al.*, 2016).

Европейската коалиция за прекратяване на насилието над жени и момичета, която се състои от 26 европейски НПО, включително ETUC, призова ЕС да ратифицира и интегрира изцяло Конвенцията в законодателството на ЕС, а държавите-членки да я ратифицират и прилагат изцяло. Коалицията също призова за финансиране на устойчиви услуги и сътрудничество с гражданското общество и организациите за защита правата на жените. Коалицията смята, че ратификацията ще бъде важна стъпка за ЕС в борбата срещу насилието срещу жени (вж. Каре 4).

### КАРЕ 4: ЕВРОПЕЙСКАТА КОАЛИЦИЯ ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕ НА НАСИЛИЕТО НАД ЖЕНИ И МОМИЧЕТА

Европейската коалиция за прекратяване на насилието срещу жени и момичета призовава:

- ▶ Държавите-членки на ЕС и Съветът на Европейския съюз да подпишат и сключат (ратифицират) Конвенцията от Истанбул през 2017 г. и в рамките на възможно най-широкия обхват на компетентност на ЕС.
- ▶ Европейският парламент да приеме силна резолюция, одобряваща ратифицирането от ЕС на Истанбулската конвенция.
- ▶ Европейската комисия да разработи всеобхватна стратегия на ЕС за предотвратяване и борба с всички форми на насилие над жените, координирана и контролирана от координационен орган на ЕС срещу насилието над жени и момичета.
- ▶ Институциите на ЕС да интегрират напълно Истанбулската конвенция в законодателството и политическата рамка на ЕС, като създадат съответна и представителна европейска рамка за мониторинг.
- ▶ Държавите-членки на ЕС да ратифицират Истанбулската конвенция без резерви и да въведат необходимите законодателни и политически промени, за да осигурят нейното адекватно прилагане, включително разпределянето на устойчиво и адекватно финансиране и сътрудничество с организациите на гражданското общество и за правата на жените.

<sup>18</sup> Вижте прессъобщението: <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20170206IPR61393/malta-joint-statement-european-institutions%E2%80%99-call-for-action>

# РАЗДЕЛ 2: НАСИЛИЕ И ТОРМОЗ, ОСНОВАНИ НА ПОЛА, НА РАБОТНОТО МЯСТО

## 2.1. НАСИЛИЕ И ТОРМОЗ НАД ЖЕНИТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО: ВАЖЕН И СИСТЕМНО ПРОЯВЯВАЩ СЕ ПРОБЛЕМ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Този раздел разглежда ролята на синдикатите в борбата за справяне с първата тема заложена в настоящия доклад, а именно „насилие, основано на полово разделение и тормоз по време на работа“. Очертават се ключови успехи, обещаващи практики и предизвикателства, пред които са изправени синдикатите, с цел да се установят какво е научено, които да се използват в бъдеще в преговорния процес и последващи действия. Разглеждат се и мерки за справяне с насилието и тормоза, възникнали на работното място от страна на мениджъри, надзорници и колеги, както и насилие и тормоз от трети страни като клиенти или ученици. В следващия раздел се засяга въпроса по какъв начин синдикатите насочват вниманието си към пренасянето на домашното насилие на работното място.

Въпреки, че проблемите с насилието и тормозът по време на работа не са отскоро, съществуват редица механизми, посредством които се насочва вниманието към насилието и тормоза, както като въпрос, свързан с равенството между половете, така и по въпросите свързани с безопасността и здравето при работа, особено във връзка с нарастващите нива на психосоциални форми на насилие на работното място. Това се оказва положително; обаче изместването на фокуса върху признаването на насилието и тормоза като психосоциална опасност трябва да бъде разгледана в политиките за безопасност, здраве и благополучие на работното място, което от своя страна е съпътствано от съответните проблеми. Един проблем, споделян от жените при провеждане на интервюта е, че мерките за безопасност и здраве на работното място невинаги дават видимост на формите на насилие и тормоз, основани на полово разделение, където въпросът често е представен като неутрален. Това е от значение, тъй като психосоциалните рискове са се превърнали в нарастващ проблем и продължаващото неравенство между половете е застрашено от нарастващите равнища на натиск, стрес и несигурност на работното място, а пазарът на труда в Европа все повече се характеризира с несигурни условия на труд. Психосоциалните форми на насилие се увеличават, тъй като възникват нови рискове от икономическа криза, в следствие на промени в моделите на работа и нарастващия натиск върху работниците, несигурни форми на заетост, които оказват диспропорционален ефект върху жените работници.

## 2.2. ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И ПОЛИТИКИ ОТНОСНО НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА, НА РАБОТНОТО МЯСТО

Законодателството и политиката за борба и превенция на насилието, основано на полово разделение по време на работа съществуват под една форма или друга форма във всички държави-членки на ЕС, където се изпълняват чрез правителствени програми, стратегии и национални планове за действие. Недвусмислено е посланието на синдикатите, участващи в проекта ETUC за значението на една силна правна рамка за равенството между половете и насилието, основано на полово разделение, особено при определянето на специфичните задължения на работодателите и гарантирането на присъствието на синдикатите, както в консултациите по правителствените политики, така и при разработването на политики, свързани с работното място. Един от проблемите, идентифицирани от синдикатите, представлява пропуск в законодателното покритие на малките фирми и неформалните форми на заетост, които се заемат предимно от жени.

**Примери за случаи на прилагане на настояща правна рамка по отношение на насилието, основано на полово разделение по време на работа в единадесет конкретни страни, може да бъдат разгледани в Приложение 1.** Това показва, че наскоро приетите правни рамки, които регулират тормоза и насилието на работното място за всички работници, са широко разпространени в законодателството в областта на безопасността и здравето на работното място, тъй като се отнасят и за други групи, не само за тези на жените работници. В повечето страни се използват еднакви дефиниции за добри условия на работното място и равните възможности в антидискриминационно законодателство, като същевременно са направени опити за рационализиране на закона. Някои закони за тормоз и насилие на работното място определят ясни роли на синдикатите, какъвто е случаят със законодателството в Белгия и Холандия, Словения и Испания. Някои неотдавна приети закони - например в Дания, Словения, Холандия и Белгия - включват психосоциални фактори, като условията на труд и организацията на труда, които предизвикват стрес и тормоз. Някои правни рамки обхващат и насилието от трета страна на работното място, въпреки че тази защита наскоро беше премахната от законодателството в Обединеното кралство.

В някои държави-членки законодателството определя изисквания в КТД-та, които се сключват на секторно ниво или на ниво предприятие, за да се гарантира, че на работните места се въвеждат ефективни процедури. Такъв е случаят например с белгийския закон от 28 февруари 2014 г., който определя ролята на работодателите в процеса на превенция, определяйки изисквания към тях, като например да разработят ефективни процедури в рамките на съвместните комитети за безопасност и здраве на работното място, които трябва да подпомагат жертвите на насилие. В Испания към плановете за равенство между половете на работното място, предвидени в Закона, се включват и разпоредби за предотвратяване на сексуален тормоз. Въпреки това синдикатите посочват, че те не се спазват малките предприятия, където работят предимно жени.

### 2.3. ДАННИ И ПРИМЕРИ

Един от всеки шестима работници в Европа споделя, че е бил подложен на актове на насилие, тормоз и нежелано сексуално внимание (Eurofound, 2015a). Данните от европейските проучвания за условията на труд за периода 2005-2010 г. показват, че макар физическото насилие на работното място да е намаляло, често се срещат други форми на насилие и тормоз, като заплахи, сплашване, тормоз и нежелано сексуално внимание на работното място (Eurofound, 2015b). Редица научни доказателства изтъкват нарастващи проблеми с психологическото насилие, особено тормозът, които оказват негативно влияние върху здравето и благосъстоянието на работниците (Eurofound & EU-OSHA, 2014). Всъщност, психологическите форми на насилие са сериозен и нарастващ проблем и често са пренебрегвани на работното място (ILO, 2016a; EU-OSHA, 2011; Eurofound, 2016). Доказателствата, предоставени от синдикатите и други проучвания, обсъдени в този доклад, посочват също и значителни проблеми, свързани със сексуалния тормоз по време на работа, които от своя страна доведоха до мобилизиране на организациите, с цел повишаване на осведомеността и подобряване на преговорите през последните години.

**Приложение 2 съдържа кратък набор от данни (селектирани от случаи от 11-те страни) от последните национални проучвания, които спомогнаха да се даде гласност на въпроса за сексуален тормоз по време на работа.** Тези данни показват, че разпространението на сексуален тормоз по време на работа варира от 3% при работещите в Белгия, между 4% и 20% при работниците в Дания, и между 16% и 20% във Франция. Проучване на TUC (2016), относно сексуалния тормоз по време на работа във Великобритания, установява, че повече от половината от всички жени и почти две трети от жените на възраст между 18 и 24 години споделят, че са били подложени на сексуален тормоз на работното място.

В проучване от 2016 г. за жените, членове на Университета и колежански съюз на Обединеното кралство (UCU), относно сексуалния тормоз в университетския / колежанския сектор, 54% от анкетираните споделят от личен опит за някакъв вид сексуален тормоз по време на работа. Интересно е, че двете изследвания показват, че много жени не се доверяват на системата, поради опасения, че няма да им се предоставят възможности за кариерно развитие. По-младите жени, например академиците на временни договори, са доста уязвими по отношение на сексуален тормоз. Някои жени в изследването на UCU говорят за това, как са променили начина си на обличане и държанието си на работното място, и как сексуалният тормоз е провалил живота и кариерата им. Проучване в Ирландия установява, че през последните четири години е имало 14% увеличение в броя на случаите на тормоз на медицински сестри и акушерки, а 6% от анкетираните са били тормозени ежедневно (INMO, 2014). Това до голяма степен е довело до по-голям стрес и натиск на работното място, както и до намаляване на нивото на персонала.

Случаите на сексуален тормоз на обществени места също са документирани в неотдавнашни проучвания, които сочат, че това е нарастващ проблем, засягащ безопасността и пътуването на жените към и от работа и достъпа им до безопасни пространства. В едно официално проучване в Германия, 52,2% от интервюираните жени са били подложени на сексуално насилие и тормоз на публично място, на работното им място или в личното им пространство (BMFSFJ, 2003). През 2016 г. проучване, относно сексуалното насилие на обществени места, на обединението „Край на насилието срещу жените“ (EVAW, 2016), установява, че 85% от жените на възраст 18-24 години са преживели сексуален тормоз/нежелано сексуално внимание на обществени места, а 45% са преживели нежелано сексуално докосване.

Във връзка с насилието от трети страни процентите варират от 2% до 23% за всички работници (EPSU et al, 2013). Проучване на синдикатите в България, констатира, че повече от половината от жените, които работят в транспорта, са подложени на насилие от страна на пътниците (СТСБ, 2010). Здравните работници са друга група, която отчита високи нива на насилие от трети страни в България (КНСБ, 2003), а в образователния сектор на Дания има 50% увеличение на физическото насилие срещу учители от страна на ученици (Danish Teachers Organization, 2015). В сектора на хотелиерството и ресторантьорството проучване на 3F установява, че 24% от работниците са преживели сексуален тормоз по време на работа, основно от страна на клиенти. Холандско проучване на условията на труд за 2011 г. (TNO/CBS, 2011), установява че 24% от работниците са били подложени най-малко веднъж на някаква форма на насилие от трети страни, като клиенти, студенти и пътници.

Според проучване на Европейската агенция за основните права (FRA, 2014), Дания има един от най-високите нива на сексуален тормоз в Европа, където 80% от жените посочват, че са били обект на сексуален тормоз (на места, които не се ограничават само до работното) в даден момент от живота си, а 37% са преживели сексуален тормоз през предходната година. Анализ на проучването на FRA от страна на Холандския институт за равенство между половете и история на жените, установява че в Холандия 78% от респондентите са били подложени на сексуален тормоз (не само на работното място) – за сравнение средния за ЕС е 55%. От тях 26% са били жертви на преследване - за сравнение средния за ЕС процент по този показател е 18%.

Някои синдикати са толкова загрижени от нарастващите нива на сексуален тормоз по време на работа и ниската степен на докладване на проблема, че се стремят да извършват проучвания, които да бъдат използвани като доказателствена база при преговори с работодателите. Това бе мотивацията зад последните проучвания на TUC и UCU, относно сексуалния тормоз, извършени през 2016 г. През 2017 г. в Белгия стартира проучване иницирано от синдиката CSC-Food and Services, който представлява надомни работници и работещите в сферата на почистването и услугите, чиито резултати ще бъдат публикувани в средата на 2017 г. Доклад от проучване на ETF за жени транспортни работници сред основни членове в цяла Европа, бе публикувано през май 2017 г. Сексуалният тормоз на работното място в Дания е предмет на ново изследване, провеждано от проф. Анет Борчорст от университета в Аалборг, с участието на няколко синдикални организации.

#### **2.4. НОВИ И ВЪЗНИКВАЩИ ВЪПРОСИ, СВЪРЗАНИ С НАСИЛИЕТО И ТОРМОЗА НА РАБОТНОТО МЯСТО**

**”Сексуалният тормоз по време на работа е сериозен проблем, който може да има дълбоки последици върху жертвите, а също така и да окаже въздействие върху работното място като цяло. Заедно с работодателите притежаваме лостовете, за да се справим ефективно с тези проблеми, посредством колективните трудови договори.”**

*(Монсерат Мир, конфедеративен секретар, ETUC)*

Както бе споменато по-горе, насилието и тормозът, включително сексуалният тормоз по време на работа, са въпроси, които присъстват отдавна. Но някои нови и възникващи проблеми през последните години, включително фокусът върху перспективата за „работа в световен мащаб“, допринесоха за пренасочване на вниманието към насилието и тормоза, особено що се отнася до жените работници.

#### **НАСИЛИЕ И ТОРМОЗ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ**

В някои сектори, работещи с клиенти, излагат работниците на по-висок риск от насилие, например при нощни смени в барове и кафенета, където се консумира алкохол, на места, където се извършва полицейска дейност, или услуги, които се предоставят от лица, отговарящи за спешни случаи, където се боравят с лекарства, или такива отпускани с рецепта, където се предоставят грижи или образователни услуги и където работата се извършва на изолирани места или на нерегламентирано работно време. На значителен риск от насилие от трети страни са изложени транспортните работници, като шофьори на автобуси, продавачи на билети, кондуктори и въздушни стюарди, а също така и преобладаващо женските професии, като продавачи в магазините, работници в барове и ресторанти, учители, медицински сестри и социални работници – всички те са изложени често на насилие и тормоз. Синдикатите в публичния сектор докладват, че в някои сектори, като например тези, осигуряващи социални грижи за възрастни хора, хора с увреждания и хора с психически затруднения, проявата на агресия от страна на ползвателите на тези услуги е станала нещо обичайно. Липсата на персонал може да допринесе за агресивното поведение, особено когато ползвателите на услуги имат сложни нужди, които могат да изпълняват само с допълнителна помощ. В сектора на здравеопазването, където рестриктивните мерки доведоха до недостатъчни ресурси за наемане на персонал и предоставяне на висококачествени услуги, се наблюдава зачестяване на случаите на насилието на работното място.

- ▶ В Дания нарастващите нива на тормоз допринасят за по-агресивна работна среда, в следствие на което нараства броят на пациентите с проблеми с психиката и пристрастяването (Датска организация на медиците, 2015 г.). Според държавния бюджет, в периода 2015-2018 г. ще бъдат отделени 21 милиона крони за предотвратяване на насилието срещу болничния персонал. Голяма част от отделените средства вече са изразходвани и организацията счита, че са необходими допълнителни ресурси за справяне с този нарастващ проблем.
- ▶ Синдикатът на работещите в сферата на здравеопазването и социалните грижи (FOA) и Датската организация на медиците организираха съвместна конференция на 29 май 2012 г., за да обсъдят как



да се справят с проблема с насилието в заведенията, където се оказва психиатричната помощ. Синдикатите отбелязват, че увеличаването на натиска върху работниците и недостигът на персонал са допринесли за разрастване на проблема. От 2012 г. насам пет жени, оказващи помощ в психиатрични и лечебни заведения са били убити от пациенти. Синдикатите смятат, че на този проблем все още не се придава особено значение. Наскоро, когато полицаи от мъжки пол беше убит, почти всички политици и премиера на страната изразиха своята съпричастност и публично осъдиха убийството. Синдикатът на работещите в сферата на здравеопазването и социалните грижи се опита да постави въпроса защо убийствата на здравните работници не получиха същото политическо внимание. Организацията смята, че това е заради възприемането, че работата като държавен служител в преобладаваща от жени област не е толкова важна, нито престижна, колкото в такава преобладаваща от мъже, макар и да е също толкова опасна.

- ▶ Изследване на скандинавските синдикати, относно сексуалния тормоз в хотелиерската, ресторантьорската и туристическата индустрия (HRCT, 2015) разкриват значителни проблеми, свързани с проявата на сексуален тормоз, особено такъв от трета страна, насочен към жени, особено млади и с несигурни работни места. В туристическата индустрия консумацията на алкохол, нерегламентираното работно време и схващането, че клиентът винаги е прав, и че тормозът е част от работата – всичко това допринася за развитието на култура на тормоз от страна на трети лица. Изследването подчертава ключовата роля, която социалните партньори биха могли да изиграят в предизвикателството със справянето с този проблем.
- ▶ Синдикатите на учителите в Ирландия са участвали в дискусии с работодателите за справяне с насилието и сексуалния тормоз в училищата. Например, учителските синдикати са участвали във форум за борба с насилието и в работната група за борба с тормоза, учредена през 2012 г. от департамента по образование и департамента по въпросите за децата и младежта. Проведена е обществено обсъждане със заинтересованите страни, на което е представен план за борба с тормоза, обръщаш особено внимание на хомофобското насилие и сексуалните форми на тормоз.
- ▶ Проект на ETUCE-EFEE насърчава учителските съюзи и работодателите в областта на образованието да бъдат по-активни при обсъждането на въпросите, свързани с ограничаването и предотвратяването на насилието и тормоза от страна на трети страни, при провеждането на национален социален диалог. Проекта цели включване на мерки за справяне с насилието и тормоза от трети лица в колективните трудови договори в образователния сектор

и подпомагане на учителските съюзи и работодателите в образованието да разработят стратегии за здравето и безопасността в училищата, като се съсредоточат по-специално върху предотвратяването и справянето с насилието от трети лица. След приключването на проекта се наблюдава вдъхновение и повишаване на знанията на синдикатите на учителите и работодателите в областта на образованието при разработването на стратегии и използване на добри практики за предотвратяване, смекчаване и справяне с насилието от трети страни. Резултатите от проекта доведоха до разпространение на многосекторни насоки, относно насилието от трети страни и изготвяне на ръководство за образователния сектор, относно начините за предотвратяване и смекчаване на насилието.

#### **КАРЕ 5: МНОГОСЕКТОРНИ НАСОКИ ЗА СПРАВЯНЕ С НАСИЛИЕТО И ТОРМОЗА ОТ ТРЕТИ СТРАНИ ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА**

Социалните партньори от секторите на търговията, частната сигурност, местното самоуправление, здравеопазването и образованието се споразумяха за «многосекторни насоки за справяне с насилието и тормоза от трети страни на работното място». Насоките бяха подписани на 16 юли 2010 г. от европейските социални партньори (EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS, 2013). Насоките са изготвени, за да се отговори на нарастващата загриженост, относно въздействието на насилието от страна на трети лица върху здравето и достойнството на работниците, а също така и икономическото въздействие върху морала и текучеството на персонала. Освен това социалните партньори отбелязват, че насилието от страна на трети лица може също така да създаде среда, която е опасна за обществото и ползвателите на услуги. Според насоките различни проучвания показват, че между 2% и 23% от всички работници са преживели насилие от трети страни.

Насоките определят практически стъпки, които да бъдат предприети от работодателите, работниците и техните представители / синдикати за смекчаване и предотвратяване на проблемите, свързани с насилието и тормоза от трети страни. Стъпките обобщават най-добрите практики в съответния сектор, но се разчита и на ангажираността на работодателите и работниците в областта на здравето и безопасността. По-специално, работодателите също имат задължението да се консултират с работниците и / или техните представители по всички въпроси, свързани със здравето и безопасността на работното място.

Съвместният доклад за оценка на последващите действия във връзка с прилагането на многосекторни насоки (EPSU-HOSPEEM-CEMR-UNIEUROPA-EUROCOMMERCE-ETUCE-EFEE-CoESS, 2013) съдържа примери за това как те са били използвани в рамката на проекти и кампании. Примерите включват: подписване на споразумение за насилие от трети страни на ниво общини в Дания, кампания за информиране и повишаване на осведомеността във Финландия и семинари и обучения в Германия, Франция, Чехия, Холандия, Латвия и Обединеното кралство. Идентифицирани са редица трудности, например ниската осведоменост за насилието, проявено от трети страни, съкращенията в публичните разходи, недостатъчните ресурси и необходимостта от по-конкретни и подробни насоки за справяне с проблемите в някои сектори (здравеопазването и т.н.) Някои филиали на EPSU в местното самоуправление заявяват, че ще бъдат подготвени с конкретни насоки при сключване на споразумение. Работниците от публичния сектор също подчертаха проблемите, свързани с мерките за строги икономии, които са довели до по-голямо разпространение на насилие от трети страни. Доклада предлага редица подходи, включително провеждане на по-нататъшни изследвания, споразумения между социалните партньори, относно насилието от трети страни и по-нататъшно му изпълнение посредством работни програми на ниво секторен социален диалог.

Докладът препоръчва предприемане на по-нататъшни стъпки, включително преговори за сключване на споразумение между социалните партньори за превенция на насилието от трети страни, изпълнение на насоките като неразделна част от всички работни програми на социалния диалог в съответните комитети, обучение на партньорите при прилагането на насоките и допълнителна финансова подкрепа от Европейската комисия.

## ПЪТУВАНЕ ДО И ОТ РАБОТНОТО МЯСТО

Рискът от насилие срещу работници, пътуващи до и от работа, е нов проблем, който засяга онези работници, които са заети на ранни или късни смени, включително и тези, които работят през нощта. Добър пример за водене на преговори за подобряване на безопасността на жените работници по пътя им до и от работа късно през нощта или рано сутринта е кампанията в Обединеното кралство „Свобода от страх“, организирана от Съюза на търговците на дребно (USDAW).

- ▶ Кампанията „Свобода от страх“, провеждана от USDAW, се фокусира върху повишаване на безопасността на работниците, които пътуват до и от работа, или късно през нощта или много рано сутринта. Проучването на USDAW по въпроса доказва на мениджмънта, че е необходимо да се работи съвместно. Конкретни примери за това, което беше договорено, са поставянето на силен звънец на входа на персонала, така че когато жените пристигнат за смяната си в ранните часове на сутринта, те могат да бъдат чути и пуснати в магазина веднага. В следствие на проверка на маршрута, по който се прибират служителките от страна на мениджърите се договори, че те могат да променят своите смени, ако се притесняват за безопасността си. Други примери включват запазването на светлините на паркингите, докато персоналот напусне помещенията, или позволение да си тръгнат по – рано, за да хванат последния автобус за дома.

## НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА, КАТО ВЪПРОС, СВЪРЗАН С БЕЗОПАСНОСТТА И ЗДРАВЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО.

Както бе споменато по-горе, на насилието и тормозът на работното място се гледа все повече като риск за безопасността и здравето на работното място, засягащ физическото и психическото състояние на работниците и като основен въпрос за безопасността и здравето в оценките за професионалния риск и програмите за превенция (EU-OSHA, 2011), и това помага на синдикатите да разширят програмите за превенция на работното място, по отношение на насилието и тормоза. Неблагоприятните условия на труд все повече се определят като трудови рискове, които трябва да бъдат преодолените чрез оценки на професионалния риск и програми за превенция. В Белгия, например сексуалният тормоз и насилие се разглеждат основно като психосоциални рискове на работното място, съгласно Закона за благосъстоянието на работното място от 2014 г. Съгласно закона, стресът, психическият тормоз и сексуалният тормоз по време на работа могат да се дължат на това, че работниците са незащитени в работната среда или в следствие на някои действия, контролирани от работодателят (например организацията на работата, естеството на работа, условията на труд и живот на работното място или междуличностните отношения).

Въпреки че включването на насилието, основащо се на разделението между половете, в инициативите за безопасност и здраве на работното място предизвиква съмнения, някои синдикати полагат значителни усилия за включване му в мерките за безопасност и здраве при работа, особено чрез решаване на психосоциални рискове при оценката на риска и във фирмените политики.

- ▶ Синдикатите в Холандия съзират потенциален начин за справяне с насилието и тормоза чрез съвместни преговори между работодатели и синдикати и чрез споразумение „Каталози за здраве и безопасност“, които са правно обвързани. Съгласно Социалния и икономически съвет, представителите на социалните партньори на секторно ниво или ниво предприятие са задължени да постигнат съгласие по подробни политики и техните споразумения да бъдат записани в „Каталози за здраве и безопасност“. Те също така трябва да уведомяват и инспекцията по труда. Някои каталози са изготвени с конкретни указания за насилие и тормоз. Примерите включват каталози в сектора на услугите, като фармацевтика, таксите и бензиностанции, както и за училища за професионално обучение, линейки, банки и различни държавни институции. Въпреки това, синдикатите, провели анкетата в тази страна, заявяват, че сексуалният тормоз и насилието, основано на половото разделение, рядко се разглеждат в каталозите за безопасност.
- ▶ Контролният лист, свързан с политиката по въпросите на равенството между половете и трудовата безопасност и здравеопазването предоставя насоки за това как да включим широк кръг от въпроси, свързани с равенството между половете, включително насилието срещу жени и сексуалния тормоз. Понастоящем този контролен списък се актуализира, като се очаква да бъде даден приоритет на въпроса със предотвратяването и справянето със сексуалния тормоз по време на работа.
- ▶ Наръчник за жените, касаещ здравословните и безопасни условия на труд, изготвен от Комитета на жените към Конфедерацията на Шотландските синдикати, излага редица опасности, засягащи жените на работното място. Той доказва, че „Дискриминацията на жените може да повиши опасността от риск. Ниските заплати и доходи, обременеността от грижите за другите или домашното насилие могат да доведат до стрес на работното място; жените, които работят сами или в нощните смени, може да се почувстват по-уязвими.“ Ръководството показва, че работните места, заети от жени, членове на синдикати са по-безопасни, представителите по въпросите на равенството и представителите по въпросите на безопасността играят ключова роля в договарянето на по-добри условия на труд на работното място. Насилието върху жените е един от въпросите, включени в наръчника. Той включва примерна политика и контролен списък, който помага на представителите на синдикатите да споделят за домашно насилие на работното място и за упражнен сексуален тормоз върху тях.
- ▶ Подобен начин на работа е възприет от италианската конфедерация, CISL, чрез разпространението

на брошура, която определя подход, основан на половото разделение спрямо безопасността и здравето, включително психосоциалните рискове и стреса, свързан с работата, подход, основаващ се на половото разделение, спрямо оценката на риска на предприятието, и план в 10 точки за работниците, с цел насърчаване на безопасността и здравето на работното място (въз основа на Законодателен указ 81/08).

- ▶ В периода 2013-2014 г. бе изпълнен „Обучение на представители на работниците за по – добро професионално здраве на работещите“, управляван от словенската конфедерация ZSSS и съфинансиран от Службата за здравно осигуряване на Словения, целящ повишаване на трудовото здраве на работниците и увеличаване на броя на работните места. Синдикатът е осигурил професионално обучение, свързано с безопасността на работниците, на техни представители и е създал електронна мрежа за тях. ZSSS смятат тази мрежа за много важна при преодоляването на сексуалния тормоз на работното място за в бъдеще. Друг проект, изпълняван съвместно от ZSSS и основната здравноосигурителна институция изследва начини за намаляване на честите отсъствия от работа. По проекта са обучени представители на работещите, които трябва да говорят за здравето и благосъстоянието и да насърчат добрите отношения между колегите на работното място. Направено е изследване за психосоциалните рискове и насилието на работното място, в следствие на което е установено, че тормозът и насилието на работното място представляват сериозен проблем. Бяха проведени семинари със здравния институт и с експерти, включително и от САЩ. Проектът е спомогнал за намаляване на честите отсъствия от работа, а застрахователните компании заявиха, че възвръщаемостта на инвестициите им в проекта е четири пъти по-голяма.

**”Тормозът и насилието са риск на работното място... Опитаме се да разберем какво не е наред и защо хората отсъстват често от работа, като същевременно обмисляхме как може да се подобри здравето и благосъстоянието и да се предотврати насилието на работното място. На практика се установи, че тормозът представлява значителен проблем.“**

*Андрея Поје, изпълнителен секретар по икономика и равни възможности, ZSSS.*

- ▶ Датската стратегия, свързана с мерките за безопасност и здраве до 2020 г. бе договорена след консултации със социалните партньори през 2011 г. Стратегията гласи, че добрата психологическа работна среда е важна за обществото, бизнеса и отделните хора и може да увеличи производителността, да подобри ефективността и да намали честите отсъствия на служителите. Насоките, изготвени от Датския орган за работната среда, в консултация със социалните партньори, са отговор на нарастващата загриженост за сексуалния тормоз по време на работа. Насоките, озаглавени „Добра психологическа работна среда: предотвратяване на сексуален тормоз“, бяха изпратени до всички работодатели в Дания през 2016 г., с цел предотвратяване на сексуален тормоз на работното място и предоставяне на практически съвети на работодателите как да се справят с тях. Синдикатите, участващи в изготвянето на насоките, искаха да включат по-строги регулаторни мерки, определящи задълженията на работодателите.
- ▶ Друг пример е онлайн платформата на Инспекцията по труда на Холандската служба за проверка на здравето и безопасността, разработена през 2016 г., за подпомагане на работодателите и работниците да оценят състоянието на здравословните и безопасни условия на труд. Тя включва контролни списъци за психосоциални рискове и натиск върху работата, включително „тормоз и сексуално сплъщване“ и „насилие от трети страни“. Това дава възможност на работодателите да идентифицират рисковите области и да направят по-обстоятелствен преглед за справяне с проблема.
- ▶ В Италия, чрез мрежа от „проследяващи гишета“, държавната агенция INAIL (Служба за обезщетения) помага на работници, които са били нападнати и тормозени. Някои синдикати също работят с подобни. Погледни по-долу Каре 6, свързано със синдикалните действия за предотвратяване и борба с малтретирането по време на работа.

#### **КАРЕ 6 - СИНДИКАЛНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ И БОРБА С МАЛТРЕТИРАНЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО: РОЛЯТА НА „ЦЕНТРОВЕТЕ ПО МАЛТРЕТИРАНЕТО И СЛЕДЕНЕТО“**

В Италия малтретирането се оценява като много важен риск за здравето и безопасността на работното място и може да доведе до физическо, психическо напрежение и страдание. Това е нарастващ проблем, свързан с промените в организацията на труда и увеличаването на трудовите нужди. Няколко синдикати говореха за нараства-

щата опасност от малтретиране и я разглеждаха като въпрос, който не е свързан с половото разделение, въпреки че на практика по-голямата част от жертвите са жени, а малтретирането често е под формата на сексуален тормоз. Работниците не се разглеждат като сексуални или разделени от пола обекти и това ограничава разбирането на проблема като форма на дискриминация по полов признак и неравнопоставени отношения между половете. В интервютата с отговорниците, както за държавните служители за борба с малтретирането, така и за гилдиите, ръководени от профсъюзите UILPA и CGIL, се говореше за нарастващия проблем на насилието на работното място, включително на сексуалните му измерения. Като цяло резултатът е, че 80% от работниците, които влизат в групата на малтретираните, са жени - много от тях са жертви на сексуален тормоз или домашно насилие.

В допълнение към инспекторите, ръководени от държавната агенция INAIL (Службата за професионално здраве и трудово възнаграждение), синдикатите са създали и центрове за издирване и разследване в цялата страна. Предоставените услуги често са по-достъпни за работниците, когато се осигуряват и управляват от синдикати. Центровете предоставят съвети, подкрепа, информация и неформално и формално разрешаване на жалби, подадени от жертви на насилие. Специализираната служба за насилие и преследване в Неапол има добра практика, тъй като използва мрежа от психолози, медиатори, адвокати и полиция, целяща да намали насилието. Според Анна Летисиа (координатор на CISL за Неапол) тази мрежа «играе прагматична роля и ни помага, заедно с общинските социални работници да вземем най-добрите решения за жертвите». Мрежата се управлява от доброволци, адвокати и психолози. Тя се ръководи от енергичен и ангажиран женски служител, който е изградил мрежа във всички сектори - здравеопазване, образование, социална работа, полиция, адвокати, съдилища - за да се гарантира, че предоставящите услуги са наясно с нуждите на жените, преживели насилие. Центърът се занимава с насилието срещу жените и преследването (тъй като по-голямата част от случаите са за жени), а служителите му подкрепят и придружават жените в съда и им помагат да вземат решения. От 2010 г. в полицията са съобщени приблизително 100 случая. Предлага се подкрепа на жените при провеждането на разследвания. Центърът в Неапол разпространява листовки, повишава осведомеността и провежда обучения със съдии.



В големите компании, особено в обществения сектор посредниците / съветниците дават съвети и оказват подкрепа на жертвите, подложени на тормоз. В Белгия и Холандия законодателството предвижда назначаването на „доверени лица“ на работното място, които да осигуряват поверителна подкрепа на жертвите на насилие. В Словения въвеждането на закона от 2009 г., относно мерките за защита на достойнството на работниците, работещи в държавната администрация, доведе до назначаването и обучението на консултанти на работното място. Към днешна дата Министерството на труда, семейството, социалните въпроси и равните възможности е обучило над 600 консултанти за работа в тази насока и ръководителят на всяка служба на публичната администрация е задължен да популяризира ролята на съветниците. Съветникът дава съвети и помага чрез посредничество за решаването на проблема. Добри практики са установени в полицията и армията; това са сектори, в които в миналото са били подадени оплаквания от сексуален тормоз.

## 2.5 КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ И ПОЛИТИКИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Колективните трудови договори описани в проекта на Европейската конфедерация на профсъюзите „Невредим у дома, Невредим на работното място“ представят редица подходи за колективно договаряне, от принципни изявления и изисквания, които трябва да бъдат разработени на работното място или в секторните политики и споразуменията, до по-подробни разпоредби, които определят различните елементи на насилие и тормоз по време на работа, като се повишава осведомеността, относно програмите за превенция, процедурите на работното място и отговорностите на работодателите, както и предоставянето на психологическа или друга подкрепа на жертвите. Някои колективни трудови договори се фокусират върху всички форми на насилие (физически, психо-социални, сексуален тормоз), докато други са насочени единствено към проблема, свързан със сексуалния тормоз. Често въпросът се разглежда от гледна точка на пола при договарянето и стратегиите за интегриране на равенство между половете, като се признава факта, че сексуалният тормоз е свързан с дискриминацията и нарушаване на правата на жените (ETUC, 2014). Някои споразумения разглеждат въпроса за насилието от трети страни, особено в секторите, където преобладават жените.

**В приложение 3 са изброени близо 120 споразумения и политики за работното място, събрани в единадесетте страни, от които 80 са насочени към насилие и тормоз по време на работа, като се обръща специално внимание на сексуалния тормоз по време на работа.** Освен това още 40 споразумения и политики за домашно насилие на

работното място са обсъдени в следващия раздел на този доклад. Обобщение на тези данни са изложени по-долу, включително примери за добри практики и политики, определени в примерните случаи от единадесетте държави.

Анализът на тези споразумения показва редица различни подходи, следвани от синдикатите в колективните преговори за насилие и тормоз по време на работа. Те попадат в една или повече от следните три области:

- ▶ „Равенство между половете/полова дискриминация“: проблемът, свързан с равенството между половете, насилието и тормозът се включват в споразумения за равенство между половете на работното място, като се обръща особено внимание на сексуалния тормоз.
- ▶ „Интегриран подход за равенство/недопускане на дискриминация“: Тук насилието и тормозът се считат за част от интегрирания подход за равенство / недопускане на дискриминация, при който полът е един от многобройните мотиви (раса, увреждания, пол, религия или вяра, сексуална ориентация, възраст и т.н.). Основният фокус е върху тормоза, свързан с дискриминацията, засягаща една или повече от тези групи.
- ▶ Подход „достойна среда/благополучие на работното място“: насилието и тормозът са включени в програмите за здраве, безопасност и благосъстояние на работното място, обхващащи всички работници. В повечето случаи насилието се разглежда като психосоциална опасност и се позовава на сексуален тормоз.

### а) Автономно „Рамково споразумение за насилието и тормоза на работното място“ между европейските социални партньори (2007 г.)

Обща рамка за насилието и тормоза, която обхваща голям брой КТД-та в цяла Европа, е описана в автономното „Рамково споразумение за насилието и тормоза на работното място“ (наричано по-долу „Рамковото споразумение на европейските социални партньори от 2007г.“), подписано от Европейските социални партньори (BusinessEurope, ETUC, CEEP и UEAPME) през 2007 г. Рамковото споразумение се прилага за всички работни места и за всички работници, независимо от формата на трудовия договор или трудовото правоотношение. В споразумението се съдържа полезно определение за насилие и тормоз по време на работа, обхващащо физически, психологически и / или сексуални измерения, било то при еднократни инциденти или при по-систематични модели на поведение. В него се посочва, че насилието

може да бъде упражнено от колеги, подчинени или от трети страни (например клиенти, пациенти, ученици) и че тормозът и насилието могат да се проявяват от един или повече мениджъри или работници с цел създаване враждебна работна среда.

Според окончателния доклад на европейските социални партньори, относно прилагането на споразумението, са подписани значителен брой споразумения на национално и секторно равнище, налице са промени в законодателството, с цел да се защитят работниците от насилие и тормоз, включително сексуален (BusinessEurope, ETUC, CEEP и UEAPM, 2011 г.).

Ето някои примери за това как рамковото споразумение на европейските социални партньори е приложено на национално равнище.

- ▶ Подновено е вниманието върху въпроса с насилието и тормоза в работата на синдикатите и работодателите в Италия след подписването на национално споразумение през 2015 г. след десетгодишни преговори. Споразумението, подписано от трите синдикални конфедерации (CGIL, UIL и CISL) и организацията на работодателите (Confindustria) приема в приложението определенията и текста на Рамковото споразумение за европейските социални партньори от 2007 г. В него е посочено, че в тримесечен срок от подписването на декларацията работодателските организации и синдикатите на териториално ниво трябва да се срещнат, за да хармонизират процедурите за оказване на подкрепа, включително психологическо и правно консултиране, на жертвите на насилие и тормоз на работното място. Една декларация, приложение към споразумението, може да бъде директно приложена на ниво компания и има за цел да гарантира, че всички компании, включително малките, ще подпишат такава. Въз основа на това всяка компания трябва да прилага своите собствени процедури и вътрешни правила, в съответствие със съдържанието на споразумението. Понастоящем синдикатите провеждат консултации с работодателите и повишават осведомеността, за да накарат работодателите от средните и малки предприятия да подпишат споразумението. Например през 2016 г. са подписани териториални споразумения между работодатели и синдикати във Виченца и Сицилия. Те включват тригодишен план за положителни действия на работното място. Синдикатите признават, че трябва да се направи повече на ниво компания, за да се насърчат работниците да докладват случаи на насилие и тормоз. Някои представители на синдикатите смятат, че споразумението е първата стъпка в прилагането на по-строги мерки на работното място, включително санкции и мерки за предотвратяване на насилието.
- ▶ На 26 март 2010 г. френските социални партньори подписаха национално споразумение за борбата с тормоза и насилието на работното място, което

правителството удължи с решение на министерски съвет на 23 юли 2010 г. То транспонира рамката на споразумението на европейските социални партньори от 2007 г. Споразумението допълва националното споразумение за стреса на работното място, подписано на 2 юли 2008 г., което също се основава на европейско рамково споразумение и стана задължително с решение на министерски съвет на 23 април 2009 г. Споразумението е задължително за всички служители и работодателите, а синдикатите и компаниите се приканват да „приемат споразумението на ниво компания, да обявят, че насилието и тормозът на работното място няма да се толерират и да предвидят конкретни и подходящи мерки за предотвратяването им и реакция, в случай че възникнат“. Освен това националното споразумение предоставя списък с въпроси, които трябва да бъдат разгледани на ниво предприятие, включително процедура по обжалване, спазване на поверителността, дисциплинарни санкции, посредничество и консултиране с външен експерт. То също така подчертава отговорността на работодателя да се намеси и да предприеме необходимите действия и наложи необходимите санкции с участието на социалните партньори.

- ▶ В Белгия рамковото споразумение на европейските социални партньори от 2007 г. кореспондира, както с новия закон за благосъстоянието на работното място, така и с насоките, издадени от Националния съвет по труда.
- ▶ В Дания сексуалният тормоз до голяма степен се разглежда като проблем на работната среда и в следствие са подписани няколко споразумения, които са в съответствие с рамковото споразумение за европейските социални партньори от 2007 г. Основните организации на пазара на труда - Датската конфедерация на работодателите (DA) и Конфедерацията на профсъюзите (LO) - подписаха декларация през 2008 г. за прилагане на Рамковото споразумение на ЕС относно тормоза и насилието. Социалните партньори в сектора на държавната администрация също подписаха споразумението през 2008 г., като част от КТД - о, обхващащо съвместните консултативни комитети в предприятията и институциите от държавния сектор.
- ▶ Европейското рамково споразумение на социалните партньори от 2007 г. е преведено на холандски език и е приложено към препоръката за прилагане, приета от холандските социални партньори през ноември 2008 г. в Националната фондация на труда. То препоръчва на страните да се ангажират в колективното договаряне на секторно и фирмено равнище и да предприемат сериозни стъпки за предотвратяване и борба с тормоза и насилието по време на работа. В него се споменава, че е в интерес на всички да се насърчава взаимното уважение на

работното място, тъй като това допринася за успеха на компанията и удовлетворението от работата на служителите.

- ▶ Словенските и българските синдикати изготвиха национални рамкови споразумения относно насилието, тормоза и стреса, в изпълнение на Рамковото споразумение за социалните партньори по отношение на стреса, свързан с работата (2004) и рамковото споразумение за социалните партньори относно тормоза и насилието на работното място (2007). Въпреки това в двете страни работодателите отказват да подпишат споразумението и предпочитат да прилагат европейските рамкови споразумения чрез използването на мерки за повишаване на осведомеността, като семинари и материали за повишаване на осведомеността за обучителните събития и прилагане на примерни фирмени процедури.

## **Б) Национални и секторни споразумения и политики на работното място**

В **Белгия** всички работодатели са задължени по закон да прилагат политики и процедури, за справяне с тормоза и насилието. През 1999 г. е подписано национално споразумение за предотвратяване на стреса на работното място, между социалните партньори и Националният съвет по труда (№ 72 от 30 март 1999 г.), което обхваща насилието и тормоза. Договарянето на споразумения на работното място е отговорност на социалните партньори във всяка компания. На практика повечето компании са създали специфични процедури и механизми за подаване на жалби, включително планове за управление на психосоциалните рискове и назначаването на „доверени лица“. Тези политики са договорени чрез споразумения между социалните партньори в комитетите на работното място по отношение на безопасността и здравето при работа (комисии за превенция). В допълнение, Националната комисия по Благосъстояние ('l'humanisation du travail') играе важна роля в подкрепата на социалния диалог на фирмено ниво. Изследването EU-OSHA ESENER (2009) установи, че Белгия заедно със скандинавските страни прилагат най-голям брой процедури на работното място, свързани с тормоз по време на работа, като в него участват повече от 60% от белгийски компании. Въпреки това, синдикалните конфедерации не контролират споразумения или правила, одобрени от социалните партньори на работното място. Това затруднява начина, по който въпроса за сексуален тормоз е бил разгледан в споразуменията и политиките.

В **България** повечето от секторните споразумения, сключени през последните 10 години включват клаузи против дискриминацията и/или за предотвратяване на насилие и тормоз, макар че малко от тях конкретно определят мерки за борба със сексуалния тормоз

по време на работа. Трите основни сектора с добри практики в КТД по този въпрос са здравеопазването, образованието и транспортът, които са и секторите с най-високо равнище на насилие на работното място.

- ▶ Здравният сектор е първият в България, който системно се занимава с насилието и трудовата безопасност и здраве, особено по отношение на насилието от страна на трети страни в секторните колективни трудови договори и създаването на комитети по безопасност и здраве на работното място. В резултат на участието на България в съвместната програма за насилие на работното място в здравния сектор с ILO, ICN, WHO и PSI (2010) Федерацията на здравните профсъюзи (към КНСБ) и Медицинската федерация (ПОДКРЕПА), и участието ѝ в национално проучване и семинари по въпросите, свързани с насилието на работното място в сектора на здравеопазването, са подписани споразумения, свързани с насилието на работното място.

- ▶ Федерацията на здравните синдикати и КНСБ договориха клаузи за насилието на работното място през 2004 г., включващи въвеждането на по-голяма сигурност в обществените пространства, за да се намали насилието от страна на трети лица. Клаузите за насилие и тормоз са включени и запазени в споразуменията от 2006 г. насам (съгласно част III от секторния колективен трудов договор за „Здравословни и безопасни условия на труд“). Това включва превантивни мерки, които трябва да бъдат предприети съвместно между работодатели и синдикати, а също така и създаване на комисии по условия на труд за проучване и разглеждане на жалби. Допълнителното споразумение от 14 май 2015 г. между Българския национален здравноосигурителен фонд, Съюза на държавните служители (ПОДКРЕПА) и Федерацията на здравните съюзи (КНСБ), гласи, че работодателят защитава достойнството и честта на служителя и предприема мерки за да предотврати моралното или физическото насилие на служителя (чл. 6).

- ▶ В транспортния сектор, специфични споразумения за насилието срещу жените са договорени с работодателите, въз основа на дългосрочната кампания, иницирана от СТСБ. (Вижте примера на кампанията на СТСБ в каре 11 в следващия раздел). Колективния трудов договор за периода 2012-2014 г. в транспортния сектор включва специална глава „Защита срещу насилието на работното място и равенството между половете“, която предвижда съвместни действия на работодателите и синдикатите за предотвратяване на насилието и тормоза като част от подхода за „нулева толерантност“. През 2010 г. СТСБ договори същите клаузи в осем споразумения на ниво компания (обхващащи компании за превоз, обществен транспорт и др.). Процесът, свързан с убеждаването на работодателите да подписват секторни спора-

зумения беше подпомогнат от насоките, изготвени от европейския социален диалог (асоциация на работодателите и синдикатите на CER) за железопътния сектор. Допълнителни споразумения със специален акцент са колективния трудов договор на „БДЖ“ срещу насилието на жени на работното място, подписан на 7 март 2012 г., и колективния трудов договор с Летище София за насилие срещу жени на работното място, подписан 25 ноември 2012 г. Бяха сключени споразумения на ниво община за съвместни действия за предотвратяване на трудовия тормоз и насилието срещу жени.

- ▶ Колективният трудов договор със Столична община обхваща сътрудничество и съвместни действия за предотвратяване на трудовия тормоз и насилието срещу жени в компаниите за градски транспорт. Споразумението бе подписано от кмета на София на 25 ноември 2009 г. и проправи пътя за подобни споразумения в други общини в България. Такива бяха подписани с общините Варна, Бургас и Сливен на 25 ноември 2013 г. Тези общински споразумения са използвани за основа при подписване на допълнителни колективни трудови договори в общински фабрики и заводи, включително и в градския транспорт. През 2015 г. бе подписано ново споразумение с Община Габрово и стартира кампания за повишаване на обществената осведоменост в четирите града в България, където СТСБ има сключени споразумения с градския транспорт (София, Варна, Бургас и Габрово), както и в железопътния пътнически транспорт (БДЖ). Един от успехите на кампанията беше, че стикерите „Спрете насилието въз основа на пола на работното място“, бяха изложени в автобуси, трамваи, тролейбуси и влакове.
- ▶ Други споразумения за предотвратяване на дискриминацията и за защита на най-уязвимите работници бяха подписани на 16 април 2015 г. в металургичния сектор от КНСБ, КТ „Подкрепа“ и Съюза на работниците в металургията. Колективния трудов договор за минното дело на минералните ресурси от 2015 г., гласи че страните по договора трябва да следят дискриминацията, заедно с други показатели, посочени в антидискриминационния акт, които могат да доведат до нарушаване на достойнството на дадено лице или създаване на враждебна или опасна работна среда. КТД на Български пощи за периода 2014-2016 г., за предотвратяване на дискриминацията, гласи, че „работодателят не толерира дискриминацията и насилието (физическо, психическо или сексуално) на работното място“. Колективния трудов договор на пивоварите от 27 август 2015 г. гласи, че работодателят трябва да предприеме необходимите мерки, за да избегне всяка форма на дискриминация, включващи създаване на здравословна социална среда на работното място. Колективния трудов договор на Националната федерация на енергийните работници, 2013 г., определя мерки за предотвратяване

на моралното и физическо насилие на работник или служител, изпълняващ задълженията си на работното място, както и подобряване на неговите безопасност и здраве.

В Дания насилието и сексуалният тормоз се уреждат главно чрез политики на работното място, някои от които се изготвят въз основа на колективни трудови договори. Много работодатели, особено в големите компании, са изготвили вътрешни процедури за подаване на жалби на работното място за борба с насилието и сексуалния тормоз. Често фокуса им е насочен върху превенцията. В повечето случаи те са изработени съвместно със синдикатите. Въпреки че повечето работни места са приложили политики за сексуален тормоз на работното място, в някои сектори такива политики не съществуват, или работниците не знаят за тях. Както показва проучването на 3F за сексуалния тормоз в хотелиерския и ресторантьорския сектор (цитирано по-горе), само около една четвърт от работниците знаят за формална политика за справяне със сексуалния тормоз.

- ▶ Политика на работното място, която демонстрира добри практики, е споразумението между синдикатите и Post Danmark, най-голямата пощенска компания в Дания с около 15 000 служители. Политиката за пощенските зони във Фунен и Южен Ютланд беше съгласувана със синдикатите и се разглежда като добра практика, защото включва подробни указания и мерки, свързани с насилието и сексуалния тормоз на работното място, както и домашно насилие.
- ▶ Национално споразумение, подписано от Датския орган за работната среда, Конфедерация на работодателите и Конфедерация на профсъюзите LO, датиращо от 2001 г., гласи че трябва да бъдат приети местни споразумения за борба с малтретирането, насилието и сексуалния тормоз по време на работа. Бяха приети насоки и беше направено изменение на трудовото законодателство, за да се потвърди, че „Работата не води до риск от влошаване на физическото или психическото здраве. Той се дължи на насилието, включително сексуалния тормоз“. Споразумението доведе до широк спектър от местни споразумения, както на ниво предприятие, така и на общинско и регионално ниво. В Споразумението за сътрудничество от 2008 г., предприятията и институциите от държавния сектор (Държавният работодателски орган и Конфедерацията на датските държавни служители), добавиха нова клауза за тормоз и насилие: „Комитетът за сътрудничество определя насоки, които осигуряват работна среда, в която служителите не са изложени на насилие, сексуален тормоз или насилие от колеги, ръководни органи или от трети страни. Комитетът за сътрудничество трябва непрекъснато да следи, че насоките се изпълняват по предназначение“.
- ▶ През 2008 г. бе подписан общият колективен трудов договор за регионалните и общинските сектори в



Дания между двете синдикални организации на работодателите (местно управление Дания и регионите на Дания) и Датската асоциация на организациите на служителите в местното самоуправление. Той съдържа ново споразумение за предотвратяване и регулиране на тормоза и насилието, включително сексуалния тормоз и насилието на трети лица на работното място, и уточнява, че комисиите за съвместно вземане на решения във всеки регион/община трябва да изготвят насоки за предотвратяване на тормоза и насилието до 1 април 2010 г. През 2009 г. бяха съвместно изготвени две брошури за подпомагане на комисиите за определяне на насоките. Като добри практики бяха изтъкнати споразуменията в три общини, една регионална институция, една болница и едно партньорство между община и регион.

- ▶ С допълнително споразумение, подписано от работодателите и Датската асоциация на организациите на служителите в местното самоуправление на 1 април 2015 г., се отделиха два милиона датски корони за финансиране на проучване на психосоциалната работна среда в сектора. Въпреки това синдикатите установиха, че работодателите са опозиция в решаването на този проблем (насилие, тормоз, малтретиране и дискриминация). Когато синдикатите поставят въпроса за психо-социалната работна среда на масата за тристранни дискусии през 2016 г., работодателите отказват да я обсъдят, като заявяват, че това не е сериозен проблем и че съществуващата правна рамка вече е осигурила добра психо-социална работна среда.

Във **Франция** клаузи за насилието и тормозът по време на работа редовно се включват в колективните трудови договори на секторно ниво и на ниво предприятие.

- ▶ Примерите за добри споразумения, договорени от френските синдикати, включват споразумение, прието през юни 2013 г. със SAFRAN (техника на космически полети/отбрана/сигурност), относно „предотвратяване на сексуален тормоз и насилие на работното място“. Споразумението определя мерките, които трябва да се предприемат, за да се предотврати насилието и тормоза и да се гарантира безопасността и здравето на работниците.
- ▶ Споразумението с „La Poste“ включва раздел VIII от колективния трудов договор, подписан от всички съюзи на 3 юли 2015 г., който се отнася за „насилие и сексуален тормоз на работното място, насилие, упражнено от клиенти и домашно насилие“. В него се посочва, че компанията няма да толерира и ще налага санкции за морален и сексуален тормоз; ще подпомага работниците, като заплаща съдебни такси, когато случаите на насилие от трети лица бъдат отведени в съда, а ръководителите на човешките ресурси ще насърчават провеждането на редовни информационни кампании в полза на работниците.

- ▶ През ноември 2015 г. UDES (Обединение на работодателите в социалната и солидарната икономика), сключи колективен трудов договор с 12 бранша, свързан с професионалното равенство между жените и мъжете. Член 9 от него разглежда борбата с тормоза и сексуалното насилие, основано на разделението между половете.

- ▶ На 8 март 2013 г. френският публичен сектор прие първия колективен трудов договор, свързан с въпросите за „професионалното равенство между половете“ и глава 4 от споразумението се отнася до задължението за предотвратяване на всякакъв вид насилие, основаващо се на разделението между половете, на работното място, както и домашното насилие. Измежду концепциите, правните задължения и санкциите се предвижда обучение за всички нови държавни служители и мениджъри. Те подчертават значението на ролята на Комитета по безопасност и здраве при работа, за откриване и предотвратяване на насилието.

В **Германия** насилието, основано на половото разделение, е разгледано в колективните трудови договори в четири основни направления: Конструктивно управление на конфликти; Справедливо и лоялно поведение на работното място; Защита срещу дискриминация и насилие; И (по-рядко) сексуален тормоз. Малко са споразуменията, които се отнасят изрично до сексуален тормоз по време на работа.

- ▶ През 1996 г. е подписано споразумение с Volkswagen AG, озаглавено „Partnerschaftliches Arbeiten am Arbeitsplatz“ (колегиално движение на работното място), иницирано от Съвета за работни места за предотвратяване и информиране на работниците за всякакъв вид дискриминация, насилие и сексуален тормоз.

- ▶ През 2009 г. е договорена политиката на Deutsche Telekom AG (DTAG) със организации в компанията, която включва превенция на насилието на работното място; сексуалният тормоз и насилието. Директивата на дружеството „Политика за лична сигурност“ дава право на всеки служител да има работно място без физическо и психическо насилие и работна среда „без страх“. DTAG провежда и обучителни семинари за мениджъри. Компанията обучава „мениджъри против тормоза“, които съветват, насочват и подпомагат служителите и жертвите. Те самите също са съветвани и контролирани от работна група за „управление на тормоза“.

- ▶ През януари 2016 г. Deutsche Bahn AG подписа споразумение „за равно третиране и защита от (сексуален) тормоз и дискриминация“. Компанията организира обучителни сесии за мениджъри и служители и създава помощни линии за персонала. Също така работи активно за упълномощаване и обучение на женски служители, чрез провеждането на обучения за

самозащита срещу физическо и сексуално насилие, упражнявани от клиенти.

- ▶ Друга добра практика е споразумението, подписано през 2012 г. с Charité - университетска болница Берлин, свързан със сексуалния тормоз. На тази тема са публикувани две брошури, които дават практически съвети на служители, студенти, пациенти и мениджъри относно вътрешната процедура по подаване на жалби и защита на правата на жертвите. През 2014 г. „ Charité „ инициира проект „Watch-Protect-Prevent“ („Наблюдавай-предпазвай-предотвръщай“) и през същата година стартира проучване по темата сред служителите си. През 2016 г. това доведе до разработването на политика за превенция и начини за преодоляване на сексуалния тормоз.

В **Италия** синдикатите в много сектори са договорили споразумения за насилие и тормоз или са в процес на договаряне на нови споразумения след прилагането на Рамковото споразумение на европейските социални партньори от 2007 г. (споменато по-горе). Някои отрасли се открояват като особено новаторски в политиките си за насилието, основано на пола, на работното място:

- ▶ Синдикатите в транспортния сектор гарантират, че повечето споразумения, основани от фирмите, се отнасят до предотвратяването на насилието срещу жени. Увеличаването на броя на жените шофьори на автобуси и влакове и кондуктори през последните години доведе до засилване на вниманието към безопасността на жените и увеличаване на насилието и тормоза върху жените от трети страни. Това доведе до това синдикатите в транспортния сектор да предложат единен протокол с действия за всеки транспортен подсектор. Бяха подписани две иновативни национални споразумения относно насилието, основано на половото разделение на работното място: едно с ANAS (националния орган за управление на движението по пътищата), който предвижда ангажимент за предотвратяване и справяне с тормоза на работното място, чрез съгласуван протокол и едно с ENAV (националната организация на ръководителите на полети), което определя принципа, че трудовите правоотношения трябва да се осъществяват в подходяща среда, с методи и условия, които да гарантират равенство между жените и мъжете, да идентифицират случаи на тормоз, промяна на поведението и коригиране на нагласите, които могат да застрашат развитието на добри взаимоотношения на работното място. В транспортния сектор са подписани споразумения с компаниите, за да се предотвратят случаите на тормоз и насилие на работното място. Синдикатите посочват три примера за добри практики, една от които, на 25 януари 2016 г., в областта на товарния сектор, TNT одобри декларация за отговорност, в която се посочва, че компанията ще насърчава работна среда, в която се зачита достойнството на всеки. На 4 март 2015 г., в сектора на въздушния

транспорт, авиокомпанията EasyJet подписа споразумение за защита на достойнството на работника и за предотвратяване на сексуален тормоз, докато споразумение с Busitalia от 18 февруари 2015 г. се основава на принципите, изложени в националното споразумение, и гласи че страните се задължават да прилагат равни възможности и мерки за получаване на положителни резултати, да предотвратяват, премахват и санкционират нежелани прояви в поведението, които обиждат хората и които могат да бъдат дефинирани като тормоз, включително сексуален тормоз.

- ▶ Във водния и енергийния сектор, преговорите, свързани с насилието срещу жените са насочени към разработването на етични кодекси, изготвени като част от политиките на CSR, за да обвържат разпоредбите с равенството между половете и да предоставят достоен труд за жените. Добър пример е кодексът за корпоративната социална отговорност, разработен от водната компания в Рим, който защитава достойнството на работниците и се фокусира върху преодоляването на дискриминацията и сексуалния тормоз. През 2010 г. в газовия и водния сектор бяха изменени националните споразумения с шест асоциации на работодателите и сега са насочени към принципа на недискриминация и предотвратяване на насилието на работното място. В сектора на енергетиката и петрола националното споразумение включва раздел „Защита на достойнството на мъжете и жените на работното място“, с акцент върху превенцията и информирането за дискриминацията и сексуалния тормоз.
- ▶ В енергийния сектор националното споразумение за енергетиката и петрола се прилага главно в енергийната компания ENEL, която прие етичен кодекс за равните възможности на жените и предотвратяване на насилието и тормоза. Националното споразумение е насочено към равенството, за да се предотврати сексуален тормоз и ограничаването на свободата и да се запази достойнството на мъжете и жените на работното място. Доклад от 2012 г. на Националния комитет на ENEL за равни възможности и насърчаване на равенството, определя цели за по-нататъшно насърчаване на равенството и достойнството на работното място, които понастоящем се обсъждат в рамките на „Проект за политическо разнообразие“ на ENEL. Платформата за договаряне и обновяване на споразумението за газ и вода между FILCTEM CGIL, FEMCACISL, UILTEC (2016-2018), съдържа разпоредби и планове за обучение, включващи сесии, насочени към разпространение и насърчаване на уважението, с цел предотвратяване на злоупотреби и тормоз на жени. Предложението за преговори от страна на FILCTEM CGIL, CISL Rieti, UILTEC за подновяване на националното електрическо споразумение (2016-2018) се позовава на тормоза на работното място и насилието, като уточнява, че от всички дружества се изисква да подпишат декларация за обществена толерантност.

- ▶ На 5 февруари 2016 г. беше подписано национално споразумение в хранителния сектор за предотвратяване на дискриминацията (между синдикатите FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL и 15 асоциации на работодателите Confindustria). Споразумението съдържа меморандум за разбирателство (съвместно изявление), основаващ се на Националното рамково споразумение за насилие и тормоз по време на работа, подписано от трите основни конфедерации на профсъюзите. То включва и клауза, която определя законови разпоредби за тримесечен платен отпуск за жертви на домашно насилие, с право на ползване на още 3 месеца допълнителен. Страните по споразумението поемат ангажимент да изготвят и финализират национален кодекс за поведение срещу сексуалния тормоз и малтретирането. Синдикатите в сектора искат да насърчат повече жени да съобщават за случаи на сексуален тормоз и насилие, и чрез споразумението виждат начин това да се случи.
- ▶ Наблюдава се прогрес в публичния сектор, където не е имало национално споразумение седем години, независимо от това, че насилието и сексуалният тормоз се определят като нарастващи проблеми. Съюзът на публичната администрация, UILPA, очаква, че скоро ще започне процес на договаряне за включване на разпоредби за сексуален тормоз във всички КТД - а в публичната администрация. Към днешна дата всички национални КТД - а в публичния сектор от 2003 г. насам, съдържат препратка към предотвратяването на сексуалния тормоз и малтретирането, и включват създаването на Съвместни комитети по малтретиране, които имат за цел предотвратяване и справяне с тормоза и насилието на работното място, докато моделът „Кодекс за поведение срещу сексуално насилие на работното място“ е приложен в целия публичен сектор. Една добра практика в този сектор е, че в предприятията са назначени „съветници“, които да помагат на жертвите на насилие.
- ▶ Синдикатите в дървообработващия сектор ефективно се договарят за справяне със сексуалния тормоз по време на работа (вж. Каре 7 по-долу). Това е резултат от дългогодишната синдикална дейност, насочена към насилието, свързано с половото разделение, провеждана от жена, участвала в преговорите и активна женска мрежа. Споразумението съдържа подробни дефиниции и процедури за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз по време на работа. След подписването му синдикатите дават приоритет на работата по сключването на споразумения на териториално ниво и ниво предприятие и се ангажират с воденето на диалог с компаниите. Това е особено важно, тъй като икономическата криза доведе до промени в организацията на труда, които от своя страна водят до проявата на повече насилие.

#### **КАРЕ 7 СПОРАЗУМЕНИЕ ОТНОСНО СЕКСУАЛНИЯ ТОРМОЗ В ДЪРВООБРАБОТВАЩИЯ СЕКТОР, ПОДПИСАНО ОТ ТРИТЕ СИНДИКАТА В СЕКТОРА (FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL) И РАБОТОДАТЕЛЯ (FEDERLEGNOARREDO).**

В дървообработващия сектор, синдикатите са много активни в борбата с насилието, основано на половото разделение. Съществува активна женска мрежа в сектора, където жените представляват 30% от работниците, за разлика от строителния сектор, където те са само 10%. Споразумението за справяне със сексуалния тормоз в дървообработващия сектор бе подписано като част от четиригодишното секторно споразумение за дървообработване през 2015 г. Към споразумението е приложен подробен Кодекс за поведение относно сексуалния тормоз и малтретирането, който е определил насоките за всички бъдещи предложения за договаряне в строителния сектор. Той предоставя прости, но всеобхватни дефиниции и решения, които могат да бъдат приложени от работодателите. Кодексът за поведение предвижда създаването на работни комисии, съставени от представители на синдикални организации и работодатели, които отговарят за повишаване на осведомеността сред работодателите и работниците. Споразумението изисква от отделните дружества да се ангажират да подпишат кодекса в рамките на една година от създаването на комитета. Споразумението гласи, че „всяко полово насилие или малтретиране, както е определено по-долу, е неприемливо. Мъжете и жените имат право да бъдат третирани достойно и личната им свобода трябва да бъде зачитана“ и че „мъжете и жените работници трябва едновременно да допринасят за поддържането на работна среда, в която уважението към всеки човек да бъде зачитано и междуличностните отношения да бъдат насърчавани въз основа на принципите на равенство и взаимно уважение“. Страните по споразумението се договарят широко да разпространяват кодекса за поведение в производствените обекти.

Кодексът съдържа детайлно определение на сексуалния тормоз и малтретирането, с примери за различните форми, които се предприемат и описва ролята на съветника за равни възможности, на управителя на човешките ресурси на компанията и други определени лица. Споразумението предвижда неформална процедура и арбитраж по взаимно съгласие, както и формални процедури, които да се прилагат в случаи на сексуален тормоз и малтретиране. Във връзка с обучението на мениджърите то определя дейностите за превенция и повишаване на осведомеността, разпространението на информация между работниците, относно процедурите и съвместен мониторинг на кодекса.

Съществуват редица доказателства за сексуален тормоз и насилие срещу жените в селскостопанския сектор, голяма част от които са психологически тормоз, свързани със стрес върху работниците и въпроси като принудителна нощна работа и промени в смените. Италианските синдикати в селскостопанския сектор (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) са започнали да организират работници в този сектор и считат, че преговарящите на работното място трябва да бъдат обучени как да прилагат националното споразумение за насилие и тормоз. Синдикатите са започнали процес на информиране на жените за техните права.

В **Холандия** през 90-те години FNV прие редица препоръки относно положението на жените на пазара на труда. Едната беше специална препоръка за сексуално сплашване на работното място, която включваше предложения за разработване на процедура за подаване на жалби и за назначаване на „доверени лица“, обучени да се занимават със сексуален тормоз. Това доведе до много работа в процеса на колективното договаряне. Един пример по това време беше споразумението в кетъринг индустрията, в което бяха обхванати работниците, които трябваше да пътуват и работят на други места, за да предоставят кетъринг услуги. Синдикатът успя да убеди всички работодатели да подпишат споразумения за предотвратяване на сексуалния тормоз, тъй като ако всички работодатели в кетъринга приемеха споразумения по въпроса, това би намалило нелоялната конкуренция между кетъринг компаниите, в противен случай някои от тях биха могли да загубят договори, ако не са подготвени да се занимават с проблема за сексуален тормоз. С течение на времето ролята на „довереното лице“ бе разширена, за да обхване всички форми на нежелано поведение, тормоз и насилие. Днес в 90% от компаниите имат „доверено лице“, но малко се занимават със сексуален тормоз. Интервютата с представители на синдикатите във FNV показаха, че въпросът за сексуалния тормоз е бил решен, което доведе до това, че понастоящем той не е приоритет за синдикатите. От средата на 90-те години насам голям брой КТД - а включват разпоредби, задължаващи работодателите да забранят сексуалния тормоз и / или да установят процедура за подаване на жалби и да провеждат консултации на работното място. Според Рики Холтмаат (2011 г.) през 2004 г. , 44% от работниците в Холандия са подписали КТД, който съдържа разпоредби относно (сексуалния) тормоз по време на работа. Тя обаче твърди, че оттогава КТД – а са станали по-малко важен механизъм, тъй като повече работодатели са въвели свои собствени кодекси за поведение и процедури за подаване на жалби. Кодексите за поведение и вътрешните политики относно процедурите на работното място за справяне със сексуалния тормоз са разработени в много различни сектори на икономиката, по-специално от големите работодатели в промишлеността и търговията на дребно, здравеопазването, образованието и спорта.

Много КТД-та предвиждат комисии за жалби и мерки за превенция. В публичния сектор са установени кодекси и доброволни споразумения за безопасност и здраве на работното място между социалните партньори.

► Рамковото споразумение за равнопоставеност по време на работа подписано през 2009 г. доведе до редица споразумения на ниво предприятие с правила за превенция, за докладване и работа по дела за оказване на подкрепа на жертвите. Споразумението от 2010 г. на Асоциацията на общините в Холандия (VNG) и общинските синдикати съдържа нов раздел за политиките за намаляване на тормоза и насилието. То предвижда назначаването в общините на координатор отговарящ за тормоз и насилие, приемането на най-добри практики, процедури и система за докладване на инциденти. Според VNG това съвместно действие между работодателите и синдикатите е довело до намаляване на броя на инцидентите в местното самоуправление.

► В КТД на болниците за периода 2009-2011 г. бяха препоръчани редица мерки за предотвратяване на насилието, включително инвентаризация на риска, която обръща специално внимание на „преодоляването на трудовия натиск, агресията, физическото напрежение и насилието“. В здравния сектор синдикатите подчертаха необходимостта от повече усилия за справяне със сексуалния тормоз от трети страни (клиенти и пациенти).

► В областта на транспорта, в сектора на обществения транспорт „Multimodaal vervoer“ 2014-2015 се обръща особено внимание на сексуалната заплаха и дискриминацията и се правят препоръки, като назначаване на поверителен съветник и установяване на процедура за подаване на жалби, въвеждане на превантивни мерки и развитие на работното място. КТД – о препоръчва и назначаването на доверено лице, на което работниците вярват, и към което могат да се обърнат за съвет и подкрепа в случай на инциденти свързани със сексуален тормоз.

В **Ирландия** насилието и тормозът се разглеждат в споразуменията като въпрос за равенство и/или тормоз на работното място, включващ в себе си и въпроса за сексуално насилие. Ирландските работодатели и синдикатите се сблъскват по-често с малтретиране, отколкото с тормоз или сексуален тормоз. В повечето случаи синдикатите участват в преговори с работодателите, за да договорят подобаваща политика на работното място.

► Заедно със социалните партньори, институцията, отговаряща за въпросите, свързани с равенството, изготви Кодекс на практиката относно насилието и сексуалния тормоз, който дава насоки за политиките на работното място с фокус върху равенството и недискриминацията (вижте каре 8). Въпреки това,



не е извършено никакво проследяване или оценка на Кодекса, за да се види как той се прилага на практика. В обществения сектор и големите компании договореностите на работното място и политиките за тормоз на работното място са често срещани и съветниците на служителите предоставят подкрепа при проява на тормоз, насилие и сексуален тормоз.

- ▶ Предоставянето на гражданска услуга „Политиката срещу тормоз, насилие и сексуален тормоз - позитивна работна среда“ беше договорена за първи път през 1999 г. Прегледът на политиката от 2005 г. доведе до създаването на нов документ „Достойнство на работното място - политика срещу тормоз, насилие и сексуален тормоз за ирландската държавна служба“ през 2015 г., като по-голямо внимание се поставя върху посредничеството и неформалните процедури, като средство за разрешаване на жалбите. През 2015 г. обаче проучване, касаещо равенството, проведено от синдиката на гражданските служби, CPSU, установи, че 95% от анкетирания никога не са ползвали документа, а 86% са заявили, че не знаят как да постъпят, в случай че постъпи оплакване.
- ▶ Политиката и процедурата за борба с тормоза, насилието и сексуалния тормоз, договорена в ирландската здравна служба, признава правото на всички служители да бъдат третирани с достойнство и уважение и да работят в среда, свободна от всякакви форми на насилие и сексуален тормоз. Лица за конфиденциална подкрепа са наети и обучени в здравния сектор, за да предоставят подкрепа и информация на жертвите на тормоз, насилие и сексуален тормоз.

#### **КАРЕ 8: КОДЕКС НА ПРАКТИКИТЕ ПРИ СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ И ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО, РЕПУБЛИКА ИРЛАНДИЯ (2012 Г.)**

Кодексът за добри практики, изготвен от Органа за равнопоставеност и одобрен от министъра на правосъдието и равенството, беше договорен в консултация с работодателите, синдикатите и други заинтересовани от въпроса за равенството организации. Кодексът има за цел да предостави практически насоки на работодателите, организациите на работодателите, синдикатите и служителите относно това, какво се има предвид под сексуален тормоз и тормоз на работното място, как може да бъде предотвратено и какви стъпки да се предприемат при наличието му, за да се осигури, че процедурите за справяне с проблема са налични, както и да се предотврати повторно възникване. Кодексът има за цел да насърчава прилагането на политики и процедури, за да се създаде „работна среда без сексуален

**тормоз и тормоз по време на работа, в която достойнството на всеки работник се зачита „.**

**В Кодекса се подчертава, че „работодателят е юридически отговорен за сексуалния тормоз и тормоза на работното място, претърпени от работниците и служителите в процеса на тяхната работа, освен ако работодателят не предприеме разумно осъществими стъпки за предотвратяване на тормоза, последиците от него, както и повторението му“. Предоставени са насоки за изготвяне на ефективни политики и процедури за справяне със сексуалния тормоз и тормоза на работното място, които трябва да бъдат договорени от работодателите със съответните представители на синдикатите или служителите. Доколкото това е практически възможно, клиентските, потребителските и бизнес контактите също трябва да бъдат консултирани..**

Отрасловите Колективни трудови договори (КТД), подписани от синдикатите и работодателите в Словения, често включват сексуалния тормоз в рамките на по-широка рамка за насилие и тормоз. Прегледът на рамковите споразумения за равенство между половете (Институт за трудово право, Университета в Любляна и синдикат ZSSS, 2014 г.) препоръчва КТД на секторно и фирмено ниво да съдържат изрични клаузи за нулева толерантност към сексуалния тормоз и насилието, включително политики и процедури за работното място, както и обучение на ръководи кадри и работници.

- ▶ Работодателите и синдикатите в банковия сектор първи сключиха споразумение, което включва клаузи, свързани с насилието при работа, включително сексуалния тормоз, преди въвеждането на съответното законодателство. Споразумението се счита от синдикатите за пример за най-добра практика. Член 8 гласи, че работодателят е отговорен за: осигуряване на нормална работна среда и добри психо-социални условия за работа; наличие на мерки за предотвратяване на психологически, физически и сексуален тормоз и насилие на работното място, както и за защита на жертвите от подобни действия. Работодателят е длъжен да регламентира предотвратяването на дискриминация, сексуалния тормоз и насилието по време на работа и да приеме практически превантивни мерки. Управителният съвет и синдикатът трябва единодушно да назначат упълномощено лице, за разглеждане и разрешаване на случаи на психологическо, физическо или сексуално насилие и тормоз на работното място. Ако в рамките на 15 дни не бъде постигнат консенсус, работодателят самостоятелно назначава упълномощеното лице. Доклад за случаите, които

се разглеждат в тази област, и предприетите мерки трябва да се представи на синдикатите всяка година. Работодателят трябва да информира работниците за тяхното право на достойнство на работното място, защита на неприкосновеността на личния им живот и личната неприкосновеност. В член 67 се посочва, че „работниците, които са получили отпуск по болест поради насилие, дискриминация, сексуален или друг тормоз, който официално е установен от ръководството или от съда с окончателно решение, имат право на 100% компенсация за изплащане на отпуските по болест“. Съгласно чл. 8 работодателят „е длъжен да регламентира предотвратяването на дискриминация, сексуални и други форми на тормоз и насилие“, а чл. 11 гласи, че работодателят „трябва да вземе позиция по мнението на синдикатите относно предложените общи действия или да обсъди тези предложения със синдикатите“.

- ▶ Други секторни КТД, които включват въпросите за насилие и тормоз а работното място в Словения, са в областта на хотелиерството и туристическия сектор, неметалното производство, добивната и преработваща промишленост, както и в електро- и металургичната промишленост. Споразумението от 2014 г. между Петролната компания и синдиката ZSSS постановява задълженията на работодателите да осигурят работна среда, при която никой работник няма да бъде изложен на сексуални или други форми на тормоз или насилие от страна на работодателя, отговорника или колегите и предвижда, че работодателят следва да предприеме подходящи мерки за защита на работниците от сексуални и други форми на тормоз или насилие на работното място и да защити личните им данни. Друг пример за добро КТД, включващо веригата супермаркети Mercator, е даден в Каре 9 по-долу.

#### **КАРЕ 9: ПОЛИТИКИ НА РАБОТНОТО МЯСТО В МЕРКАТОР (СЛОВЕНИЯ)**

Политиката за добри практики на работното място беше дефинирана и съгласувана от Mercator (верига супермаркети) и синдиката на Mercator (от търговския отрасъл на браншовия синдикат ZSSS) и насочена срещу сексуалния тормоз и насилието на работното място. Тя предвижда подход на нулева толерантност, ясни процедури за подаване на жалби за сексуални и други форми на тормоз и подкрепа за жертвите. Политиката включва процес на консултации с работниците от над 500 супермаркети на веригата Mercator. Тази политика за работното място се разглежда като модел за други споразумения в Словения. Компанията и синдикатите са установили добър социален диалог и чрез него се правят опити за разрешаване на проблемите. Това е пример как

един старши преговарящ жена успя да убеди компанията да подготви ефективни правила, които доведоха до стандартизирани правила и процедури, свързани с насилието и сексуалния тормоз. Споразумението обхваща всички работни места на Mercator и всичките 10 000 служители, работещи във веригата супермаркети. Председателят на Словенския синдикат на работниците в търговския сектор и председател на групата на профсъюзите Меркатор Весна Стоянович изигра основна роля при договарянето на правилата и процедурите с компанията. Специално създаден екип на компанията заедно със синдикатите разгледа въпросите, свързани с тормоза и насилието, а представители на синдикатите бяха обучени как да се справят с различни случаи и ситуации. След прилагането на политиката компанията по-висок процент случаи на сексуален тормоз бяха докладвани. На практика повечето случаи на сексуален тормоз и насилие бяха извършени от член на управленския екип. След подписване на споразумението синдикатите разглеждат между 15 и 20 случая годишно, като 80% от тях се разрешават успешно. Успешен аспект на споразумението е участието на работниците, първо чрез процес на консултация и по-късно чрез разпространение на информация за правилата на компанията до всички. Споразумението е включено в бизнес стандартите на компанията, която е удостоена със сертификат за дружество, защитаващо служителите и техните семейства.

Испанските синдикати са приели редица стратегии за предотвратяване и справяне с насилието и сексуалния тормоз, включително договарянето на КТД, протоколи за тормоз и планове за равенство между половете на работното място. В голяма част от КТД-тата и в плановете за равенство е залегнал ангажимент за недискриминация и равнопоставеност, особено що се отнася до сексуалното насилие и насилието, свързано с пола или работното място. Насилието, свързано с пола, на работното място е включено в много планове за равенство на работното място в компании с повече от 250 работници. Споразуменията за колективно трудово договаряне и плановете за равенство често включват позоваване на необходимостта от повишаване на осведомеността относно сексуалния и свързания с пола тормоз, включително обучение за мениджмънта, представители на работниците и представители от здравеопазването и безопасността.

Анализът на ССОО (най-големия синдикат в Испания) на 266 секторни КТД показва добър напредък за включването на сексуалния тормоз и тормоза, основан на пола, в колективните трудови договори. От оценяваните КТД 207 (или 77,8%) са съдържали клаузи във връзка със сексуалния тормоз, 101 (или 38%) са имали клаузи за тормоза, основан на пола, а 64 (или 24%) са включ-

вали протоколи срещу сексуален тормоз. Това обаче са ниски цифри, тъй като протоколите срещу сексуалния тормоз и тормоза, основаващ се на пола, са задължителни за всички компании и всяка компания трябва да има собствен протокол. ССОО счита за добра практика, че компаниите са уведомени за изискването за изготвяне на такъв протокол в процеса на договаряне на секторни КТД. От 207-те КТД, съдържащи клаузи за сексуален тормоз, 86.9% включват и санкции. В повече от половината от КТД-тата (56%) се дават подробни определения за сексуален тормоз, което е полезно средство за повишаване на осведомеността. От 101 споразумения за тормоз, основан на пола, в 60.4% са въведени санкции, а само в 44.5% са включени дефиниции за тормоз, основан на пола (ССОО, 2014 г.).

- ▶ Примерите за протоколи относно сексуалния тормоз включват тези на Paradores de Turismo, договорен на 16 април 2016 г. и на Renault España от 18 април 2013 г., които разграничават формалните и неформалните процедури. КТД на Telefonica Ingeniería de Seguridad от 28 юни 2016 г. включва санкциониране използването на електронни устройства за предизвикване или подбуждане към сексуален тормоз или тормоз, основан на пола или на работното място. През 2010 г. синдикатите UGT и ССОО, заедно с федерацията на компаниите за пътнически транспорт (Asintra) и националната бизнес федерация за автобусен транспорт (Fenebús), публикуваха протокол за предотвратяване на насилието на работното място сред испанските шофьори на автобуси.
- ▶ Някои протоколи за тормоз позволяват на жалбоподателя и на обвиняемия да поискат съдействие от представител на персонала или от лице, на което се доверяват в компанията. В случаи на сексуално насилие ищещът може да поиска неговото изслушване да бъде от лице от същия пол. Планът за равенство между половете на Alcatel-Lucent от 21 януари 2016 г. предвижда, че всички, които участват в разглеждането на такива случаи, трябва да се придържат към строги споразумения за поверителност. Някои протоколи за тормоз определят какво представлява сексуален, морален или основан на пола тормоз, както и процесите за справяне с оплакванията и вида на поведението, което трябва да бъде санкционирано.

## **КАРЕ 10: ПОЛИТИКА НА РАБОТНОТО МЯСТО ВЪВ VODAFONE**

**Политиката за добри практики на работното място, договорена с Vodafone, обхваща както сексуалния тормоз по време на работа, така и подкрепата за жертвите на домашно насилие. Третото национално споразумение за трудово заетост и колективно трудово договаряне, подпи-**

**сано от социалните партньори на 8 юни 2015 г., даде знак за необходимостта от преодоляване на проблемите, свързани с равенството между половете чрез превантивни мерки, като например създаването на протоколи, които да помогнат на бизнеса да изкорени тези видове действия и нагласи на работното място.**

**Споразумението за добри практики на работното място с Vodafone стана възможно, след като работещи във фирмата осъдиха сексуалния тормоз, понесен от техни колеги. Това доведе до споразумение за включване на протокол за сексуален тормоз и тормоз по сексуални причини в Плана за равенство на компанията. Планът за равенство на Vodafone съдържа набор от мерки за насърчаване на съвместяването на професионалния и семейния живот, предотвратяване на каквато и да е форма на дискриминация и/или тормоз, разширяване и засилване на участието на жените на работното място, насърчаване на ефективното прилагане на принципа за равенство между мъжете и жените и осигуряване на равни възможности. Отделен протокол за сексуалния тормоз определя допълнителни инструменти, които компанията ще прилага, за да открие доказателства за тормоз и/или дискриминация сред нейния персонал, включващ също така фаза за установяване на факти и дисциплинарни мерки или уволнение на упражнялия тормоза. Тъй като испанското законодателство позволява съдебно производство независимо от уреждането на въпроса в предприятието, работникът-жена, жертва на тормоз, може да подаде и жалба в съда. В един от случаите, подкрепен от синдиката FSC, в момента работник-жена очаква съдебно решение. Освен това планът съдържа мерки за подобряване в работна среда на положението на жертвите на домашно насилие.**

- ▶ Колективният трудов договор с Endesa, 13 февруари 2014 г., разглежда насилието на работното място като здравословен проблем, като се съсредоточава върху защитата на работната среда, така че психологическото здраве на работниците да не е изложено на риск. Специално внимание се обръща на откриването и оценката на психо-социалните рискови фактори и прилагането на превантивни и/или коригиращи мерки. Endesa предвижда също така жертвите на сексуален тормоз да получават платен отпуск, докато са в процес на психологическо лечение или съдебни процедури. Endesa разширява правилата си по отношение на сексуалния тормоз, свързания с пола тормоз и тормоза на работното място за целия персонал, включително тези, които имат временни договори чрез агенции по заетостта и фирми-изпълнители.

Във Великобритания преговорите за политики на работното място обикновено се основават на подхода за недискриминация, особено в публичния сектор и в големите компании. Специфични клаузи и процедури включват пола като едно от множеството основания. В някои случаи се прави препратка към политиката за равенство и многообразие в отделна политика срещу тормоза. Въпреки това, когато съществуват кодекси и политики срещу насилието, те не винаги се отнасят до сексуалния тормоз или определят специфичното естество на сексуалния тормоз на работното място. Това е особено важен въпрос, тъй като неотдавнашният одит на TUC (TUC, 2016b) идентифицира тормоза, насилието и дискриминацията като важни въпроси, които занимават служителите, много от които заявяват, че имат нужда от повече насоки как да се справят с проблема при преговори.

- ▶ Пример за споразумение е договорената от синдиката GMB „Политика на респект на работното място“ с компанията за сигурност G4S. Политиката гласи, че G4S е „ангажирана да извършва дейността си с уважение към всеки служител и да използва талантите му, като осигурява работна среда, свободна от несправедлива дискриминация, сексуален тормоз, насилие и измама“. Политиката подробно изяснява своята база и включва ясни и подробни определения на сексуалния тормоз и насилието, процесите, предвидени за управление на сексуалния тормоз и насилието, обучение за ръководители и супервайзери и събирането на данни за жалбите по пол.

## **2.6 ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА, ОБУЧЕНИЕ И КАМПАНИИ ЗА НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА, НА РАБОТНОТО МЯСТО**

Доказателствата от единадесетте доклада за практическите прочувания по държави, както и проучването на ETUC от 8 март 2014 г., сочат наличието на значителни и устойчиви програми за повишаване на осведомеността, обучение и кампании във връзка с насилието, основано на пола, иницирано от женски секции на синдикати и често датиращи от 90-те години на миналия век.

Много инициативи и кампании за повишаване на осведомеността са широкообхватни и включват насилието на работното място, както и разпространението на домашно насилие в работна среда (вж. Раздел 3 за повече информация относно конкретни кампании). На местно и национално ниво много синдикати са проактивни в организирането на срещи, семинари и обучения за насилието върху жени. Профсъюзите редовно публикуват статии за насилието върху жени в синдикални списания, бюлетини и национални вестници, както и брошури, плакати и кампанийни материали, които се разпространяват сред членовете,

а често достигат и до широката общественост. Много профсъюзи провеждат ежегодни национални, регионални и местни събития за повишаване на осведомеността за насилието върху жени по време на Международния ден за премахване на насилието върху жените и Международния ден на жените.

### **Инициативи за повишаване на информираността на синдикатите относно насилието, основано на пола, на работното място**

Следващите примери за повишаване на информираността на синдикатите относно насилието въз основа на пола на работното място отразяват както широкообхватни инициативи, така и инициативи, насочени специфично към сексуалния тормоз и насилието на работното място. Те са предназначени за членовете на синдиката, а някои са насочени и към широката общественост и други заинтересовани страни.

- ▶ Три кръгли маси за насилието срещу жени са проведени от италианската конфедерация UIL през 2011, 2013 и 2015 г. Първото събитие обедини заинтересованите страни (полиция, здравни власти, женски асоциации, юридически експерти и депутати), за да обсъдят какво се прави на институционално ниво. Второто събитие през 2013 г. обсъди как насилието срещу жени може да се разглежда като проблем, свързан с безопасността и здравето на работното място, като на него присъстваха национални експерти, представители на сектора здравеопазване, правоприлагащи органи, университети и женски асоциации. През 2015 г. на кръгла маса, на която присъстваха академични експерти, представители на министерства, женски асоциации, Интерпол, полицията и националният статистически институт, бяха обсъдени редица нужди и стратегии във връзка с насилието и трафика на жени.
- ▶ През 2011 г. синдикатът CISL изготви „Платформа за предотвратяване на насилието срещу жени и деца“, която съдържа препоръки за съвместно решаване на проблема. Наскоро бе стартирана кампания на CISL за прилагане на националното споразумение за насилие и тормоз по време на работа. Кампанията, озаглавена „Заедно сме щастливи на работа“, има за цел да предаде едно съвременно послание и се стреми да повиши осведомеността и да продължи текущия мониторинг.
- ▶ Насоките за работници и синдикални членове, озаглавени „Знайте вашите права: Защита срещу сексуалния тормоз“, са изготвени от синдиката TUC, и определят правната рамка за сексуалния тормоз по време на работа, неговото влияние, какво могат да направят работниците, ако са подложени на сексуален тормоз и как се завеждат искове пред трудовите съдилища.



- ▶ Обединената федерация на датските работници 3F наскоро обърна отново внимание на въпроса за сексуалния тормоз по време на работа. Федерацията разработи набор от материали за повишаване на осведомеността и насоки за синдикалните членове за действия при наличие на сексуален тормоз, и създаде Фейсбук страница „Не на сексуалния тормоз“. Брошурата на 3F „Когато всичко на работното място се превръща в сексуален въпрос“, разпространена до членовете, разглежда проблема, че хората постоянно говорят за секс. Брошурата е създадена, за да помогне за по-доброто разбиране на сексуалния тормоз и е опит да се достигне до синдикалните членове, които са жертви на сексуален тормоз, и да им даде информация за техните права, какво могат да направят и с кого могат да се свържат за помощ. Брошурата е предназначена предимно за жените, които работят на малки и изолирани работни места, и помага на жертвите да разберат, че извършителите на сексуален тормоз често са в силна позиция и това представлява злоупотреба с власт.

**” Синдикатът искаше да намери начин да се обърне към своите членове и да им каже, че сексуалният тормоз е неприемлив и че синдикатът може да им помогне. Сексуалният тормоз е свързан със силата – рядко става въпрос за секс, по-често това е въпрос на власт. Това е, което трябва да разгледаме, ако трябва да се справим със сексуалния тормоз“**

(Мариане Бруун, съветник по въпросите за равенство между половете, синдикат 3F).

#### **б) Инициативи за повишаване на осведомеността относно насилието от трети страни**

Наблюдава се и увеличаване на вниманието, което се отделя за повишаване на осведомеността относно насилието от трети лица като основа за убеждаване на работодателите да участват в преговорите за споразумения.

- ▶ Синдикатите в Словения са ангажирани в повишаването на осведомеността в сектора на хотелиерството и туризма, тъй като там почти няма признание, че проблемът със сексуалния тормоз съществува. Беше даден пример за изискването някои работници-жени да носят къси поли, които според тях ги излагат на сексистка култура и сексуален тормоз от страна на клиенти. Синдикатите се опитаха да

убедят работодателите в необходимостта да възприемат достоен подход и да прилагат мерки за справяне с насилието от страна на трети лица, включително нарастващ брой тежки форми на насилие от страна на гости в хотели и от пациенти в здравни заведения. Това обаче е секторът, където е трудно да се преговаря и да се сключват споразумения с работодателите.

- ▶ Увеличаване на насилието от трети страни срещу работниците в магазини е установено и от синдикатите във Великобритания и Словения. Секторният търговски синдикат ZSSS в Словения регистрира увеличение на физическите форми на насилие от трети лица в малките магазини. Синдикатът работи с малки работодатели и представители на синдикални организации, за да повиши информираността относно начините за предотвратяване на насилието на работното място. С помощта на службите за инспекция по труда, синдикатът успешно договори правила и фирмена политика за предотвратяване на насилието на работното място.

- ▶ Публичните власти в Холандия, с активното участие на синдикатите и работодателите, са обсъдили проблема с агресията и са разработили редица програми за превенция. Например, през 2008 г. Министерството на вътрешните работи стартира проекта „Безопасно обществено обслужване“, като се фокусира върху насилието от трети лица срещу доставчиците на обществени услуги като полицейски служби, здравеопазване и образование. Министерството работи в тясно сътрудничество със синдикатите, работодателите и други заинтересовани страни, за да намали тормоза и насилието от трети лица по време на работа. Програмата използва социалните медии за достигане до широката общественост и проведе интерактивна кампания за осведомяване. Няколко проекта насочиха вниманието срещу насилието от трети лица срещу работниците в сферата на обществените услуги, например в инспекцията по труда, данъчните служби, прокуратурата, юридическите служби за връзки с обществеността и службите за лишаване от свобода. Бяха създадени мрежи против насилието и агресията в правителствените служби. Кодексът за поведение и политика за почтеност станаха задължителни за всички държавни служители.

#### **в) Синдикални насоки за синдикалните екипи за преговори, представители и служители по въпросите на насилието, основано на пола, на работното място**

Един от начините, по който въпросите, свързани с равенството между половете, са включени в колективното договаряне е чрез насоки и информация от страна на синдикатите по време на изготвяне на

договореностите, преди те да бъдат предадени на работодателите. През последните години в някои синдикати имаше значителна активност в осигуряването на инструменти и ресурси за служителите в магазините и представителите на синдикатите, които да им помогнат да представляват жените, изправени пред сексуално насилие и тормоз по време на работа, и да договарят политики на работното място с фокус върху сексуалния тормоз. По-долу са дадени примери за насоки с конкретен акцент върху сексуалния тормоз.

- ▶ Положени са много усилия за повишаване на осведомеността на мъжете в Словенския синдикат на работниците в електро- и металообработващата индустрия. Това включва издаването на „Практическо ръководство за предотвратяване на измами и насилие“, което има за цел да повиши осведомеността, да даде практически съвети при докладване и да предложи мерки, които да се предприемат от синдикатите. Ръководството включва и практическо средство под формата на дневник за записване на случаите на сексуален тормоз по ден, час, място на събитието, извършител, кратко описание на събитието, присъстващи по време на събитието, отговор след събитието, действия, предприети след събитието, както и присъстващите след събитието.
- ▶ Ръководството, издадено от ЗФ през 2016 г. за служители в магазините при случаи на сексуален тормоз, е актуализация на предишно издание. То предоставя указания за справяне със сексуалния тормоз, като изброява важните въпроси, които да бъдат зададени и как да се разговаря със съпричастие, състрадание и разбиране с жертвите. Ръководството дава насоки как да се обсъди проблемът, когато служителите напускат работа, което може да бъде последица от сексуален тормоз. Насоките дефинират сексуалния тормоз и различните му форми и подчертават значението на това да се гарантира, че е налице 100% поверителност. В списъка с въпроси за провеждане на разговор с жертва се подчертава колко е важно да се събере правилната информация, която може да се изисква, ако делото бъде отнесено за разглеждане от съда.
- ▶ Ръководства за синдикални преговарящи и представители на работни места са разработени от синдиката TUC. Първото от тях „Справяне със сексуалния тормоз на работното място“ дава насоки на синдикалните представители как да обсъждат и договарят политиките срещу сексуално насилие и съдържа примерни въпроси, предназначени за синдикалните представители и работодателите. Няколко от членуващите в TUC синдикати са разработили насочващи материали. Примерите включват „Насоки за борба с насилието и тормоза на работни места в мореплаването“, издадени от морския съюз Nautilus International, както и Ръководство на UNISON за „Тормоз на работното място“, което включва примерна политика за достоен живот на

работното място. Синдикатът на работниците в магазините USDAW, който представлява жени, работещи в преобладаващо женски сектор, предоставя напътствия, включително специализирани правни съвети за жертвите на сексуален тормоз. Съюзът е публикувал „Ръководство за нулева толерантност“ във връзка с насилието и сексуалния тормоз по време на работа, в което се посочват начините за разглеждане на насилието, сексуалния тормоз и дискриминацията като проблем за безопасността и здравето на работното място. Ръководството предоставя информация за синдикалните специализирани консултанти, които са назначени на работно място с подкрепата на работодателите, както и примерен списък с действия за представителите по безопасността, подпомагащи справянето със сексуалния тормоз или насилието на работното място.

- ▶ Испанските синдикати са разработили набор от насоки, предназначени за представители на работното място, за да ги информират, образуват и повишават осведомеността за насилието на работното място. Примерите включват ресурсите, създадени от синдиката UGT и озаглавени „За достоен труд“; „Насилието на работното място: нови превантивни мерки“; Проучването на UGT по „Анализ на мерките и плановете за равнопоставеност на половете при колективното трудово договаряне“; Насоките „Откриване на рискови фактори, дължащи се на насилието на работното място“. Испанският синдикат CCOO е публикувал насоки и информация под формата на брошурата „Равенство между половете в колективните трудови договори“; „Колективното трудово договаряне в Испания: интердисциплинарен фокус и колективно трудово договаряне в Испания: критични насоки“. CCOO също така е разработил Насоките „Синдикални действия срещу сексуалния тормоз“ и допълнителния Наръчник „Жени, работа и здраве“. Синдикатът ELA публикува брошурата „Синдикални насоки относно плановете за равнопоставеност на половете в бизнеса“, а в САЩ издадоха „Насоки за предотвратяване на рисковете при работа“.

Примерните клаузи и споразумения са друг начин за повишаване на осведомеността във връзка с основното на пола насилие на работното място, и са полезно средство, което синдикатите да използват при договарянето на клаузи в своите КТД.

- ▶ Три-четвърти от синдикатите във Великобритания приеха примерната клауза за вътрешни синдикални политики: „Да се противопоставят активно на всички форми на тормоз, предразсъдъци и дискриминация, независимо дали на основание пол, раса, етнически или национален произход, религия, цвят на кожата, отговорности за полагане на грижи, семейно положение, сексуалност, инвалидност, възраст или друг статут или личностни характеристики.“ (TUC, 2016b).

- ▶ В Словения примерен модел на споразумение за предотвратяване на насилието и тормоза на работното място, включително сексуалния тормоз, е разработен от ZSSS за синдикални преговарящи, правни експерти и работодатели, които да го използват при договарянето на секторни и фирмени споразумения относно насилие и тормоз на работното място. Моделът представлява форма на подкрепа, предоставена от синдиката, за преговарящите по въпроси, свързани с равенството между половете. Примерното споразумение включва физически, вербални и невербални форми на сексуалния тормоз. В него се посочват целите на споразумението, формите на тормоз и насилие на работното място, мерки за своевременно признаване и предотвратяване на сексуалния тормоз и насилието на работното място, а също така и декларация, предназначена за подписване от работодателя, в която се посочва, че „[работодателят] не позволява сексуален тормоз или насилие по време на работа и че компанията има нулева толерантност към такова поведение“. Няколко секторни синдиката са използвали текстове от примерното споразумение в своите секторни споразумения и политики за работното място.

#### **г) Програми за обучение на членове и представители на синдикатите**

Обучението е друг начин, по който синдикатите повишават осведомеността на своите членове и представители, ката акцентът се поставя върху начините за включване на насилието, основано на пола, в КТД и политиките за работното място.

- ▶ Френските синдикати са активни в обучението на свои членове и представители. През 2009 г. синдикатът CFDT стартира проекта за обучение „С уважение“, който беше съфинансиран от регионалния съвет на Ile de France, и се основаваше на сътрудничеството с юрист от неправителствената организация AVFT (Европейската асоциация срещу основаното на пола насилие на работното място). Между 2009 и 2014 г. над 1 500 синдикални членове и служители на CFDT участваха в еднодневното обучение. Учебните сесии се провеждат и понастоящем. Беше публикувана брошура с дефиниции, конкретни примери, правни прецеденти и насоки за предотвратяване на сексуално насилие - всички разгледани от гледна точка на профсъюзите, а третото издание е планирано за публикуване през 2016 г. От 2013 г. до момента CFDT провежда ежегодни конференции за сексуалния тормоз и насилието над жени. През 2016 г. в Париж се проведе конференция, озаглавена „Сексът и сексуалното насилие на работното място: как да реагираме“. През март 2016 г. FO организира конференция в Париж за равнопоставеност на половете на работното място с акцент върху насилието, основано на пола, и сексизма на работното място.
- ▶ Темата за справяне със сексуалния тормоз е основна част от много курсове за представители на синдикатите. Ръководството „Работещи жени: ръководство за обучение на синдикалисти“ предоставя информация и ресурси за обучение по темата. Беше създаден инструментът TUC eNote, предлагащ ресурс за онлайн обучение във връзка със сексуалния тормоз на синдикални представители. Федерацията на синдикатите в развлекателния бранш провежда курс за обучение на членовете си във връзка със сексуалния тормоз и насилието, а синдикатът Equity провежда ежегоден ден за обучение на синдикалисти, на последния от които се обсъди темата за сексуалния тормоз и насилието. Синдикатът Equity в момента стартира програма за обучение по въпросите за равенството и разнообразието: тя се фокусира върху несъзнателното пристрастие, което според синдиката е от основно значение за повишаване на осведомеността относно сексуалния тормоз и дискриминацията, основана на пола. В момента UCU провежда национална програма за обучение за борба със сексуалния тормоз в университетския сектор.
- ▶ Обучението за равнопоставеност, провеждано от синдиката за обществени услуги UNISON във Великобритания, е задължително за персонала, а брифингите за сексуален тормоз, наемане и подбор са включени във всички учебни курсове на UNISON. Синдикатът Unite осигурява обучение за участващите при наемане и подбор на служители, а курсът „Уважение и достойнство на работното място“ в момента се провежда във всички филиали на синдиката. След разкритията в своето проучване за сексуален тормоз в университетите и колежаите, UCU е подготвил еднодневен курс за обучение на представители на синдикатите относно начините за справяне със сексуалния тормоз на работното място.
- ▶ Синдикалното обучение на конфедеративно ниво в България включва кръгла маса за насилието на работното място, проведена в шест града през 2013 г. от КТ „Подкрепа“, и програма за обучение на КНСБ относно насилието на работното място и стреса при работа като част от обучението по безопасност и здраве при работа. Отделът за проучвания на КНСБ участва в обучението по въпросите на равенството между половете с Федерацията на металурзите, като обучаемите бяха 90% мъже и този факт доведе до ангажимента на Федерацията да предприеме действия за равенство между половете. Както каза Виолета Иванова от КНСБ, това беше успешна намеса за включването на половата равнопоставеност в политиката на синдиката: „Важно е да ги убедим и да провеждаме обучение по темата за лидерството на жените. Това са важни въпроси, които разчитат на синдикални действия за премахване на насилието и сексуалния тормоз срещу жените „.

- ▶ Синдикатите в Белгия са включени в редица програми за повишаване на осведомеността и обученията за насилието срещу жени. Голяма част от темите се фокусират върху прилагането на законодателството относно благосъстоянието на работното място и по-специално предотвратяването на психо-социалните рискове, както и относно здравето и безопасността на труда. Психо-социалният риск е включен в обучението за всички нови представители на работниците в комисиите по здравеопазване и безопасност. Програма за обучение на националните синдикати относно дискриминацията и сексуалния тормоз се провежда от CGSLB (септември 2016 г. и юни 2017 г.) и включва акцент върху насилието, основано на пола.
- ▶ Българските синдикати от сектора на здравеопазването проведоха обученията и семинари по програми за превенция на насилието и елиминиране на насилието от трети лица в здравните заведения, включително кръгла маса на Федерацията на синдикатите в здравеопазването, а на 22 март 2011 г. в София българската Асоциация на специалистите по здравеопазване в сестринския сектор обсъди въпроса за насилието от трети лица. На семинара се дискутира прилагането на „Многосекторни насоки за справяне с насилието и сексуалния тормоз от трети лица на работното място“, договорени от европейските социалните партньори през 2010 г.

#### д) Синдикални кампании

В този раздел са дадени примери за синдикални кампании с конкретен акцент върху основаното на пола насилие на работното място. Проектът „Безопасност у дома, безопасност на работа“ и проучването на ЕТУС от 8 март от 2014 г. показват, че много синдикати активно провеждат кампании за прекратяване на насилието срещу жени. Партньорството между синдикатите и НПО е важна част от тази дейност.

- ▶ През 2008 г. в процеса на подготовка за договаряне на споразумение на национално ниво словенската синдикална конфедерация ZSSS проведе кампания за повишаване на осведомеността относно подхода за нулева толерантност към насилието и сексуалния тормоз. Освен кампанията за повишаване на осведомеността, бяха проведени обученията за синдикални членове. Споразумението обаче не бе подписано, тъй като работодателите счетоха, че разпоредбите в законодателството са достатъчни.
- ▶ Синдикатите в образователния сектор в България провеждат кампании за гражданско образование в училищата, за да създадат осведоменост по редица въпроси, включително насилието. КНСБ и синдикатите в образователния сектор работиха по този въпрос в рамките на проект, наречен „Моето първо

работно място“, чиято цел беше повишаване на осведомеността и разбирателството сред учениците. Като широко признат пример за добри практики е кампанията на Съюза на транспортните синдикати в България (СТСБ) за насилието срещу жените-работници в транспортния сектор (вж. Каре 11 по-долу).

#### КАРЕ 11: НАСИЛИЕТО СРЕЩУ ЖЕНИТЕ В ТРАНСПОРТНИЯ СЕКТОР (СТСБ, БЪЛГАРИЯ)

Съюзът на транспортните синдикати в България предприе новаторска кампания и колективно договаряне в транспортния сектор, инициирани на 25 ноември 2009 г. със семинар на кръгла маса със секторите градски и железопътен транспорт. Жените синдикални лидери бяха помолени да поканят на семинара жени транспортни работници, които са преживели насилие. Както заяви изпълнителният секретар на СТСБ Даниела Златкова: „Искахме да разкажат историите си ... те споделиха някои от тях по време на срещата относно насилието от страна на трети лица и така открихме, че процедури не съществуват. В София повечето от трамвайните ватмани са жени ... Една жена говори за преживяното от нея нападение.“ След подписването на споразумение относно насилието срещу жени със Столична община беше проведена кампанията „Някой, с когото да споделиш“ и беше извършено проучване. То се основаваше на въпросници, поставени около работните места, които трябваше да бъдат попълнени анонимно и върнати в предвидени за целта кутии до работните места. Кутиите бяха обозначени със стикери с надпис „Има с кого да споделиш“, предназначени за привличане на вниманието към инициативата. На проучването отговориха 177 жени работници, които подчертаха високите нива на риск от физическо и психическо насилие, най-вече от трети лица. Проучването предостави важна база от данни, която послужи в последвалата кампания, застъпничеството и преговорите за КТД във връзка с разглеждане на темата за насилието на работното място. Беше публикувана брошура, озаглавена „Не на насилието срещу жени на работното място“, съдържаща списък от препоръки за предотвратяване и премахване на насилието срещу жени на работното място. Тя бе представена на кмета на София и ръководни кадри от транспорта на среща на 25 ноември 2010 г. В рамките на кампанията на СТСБ за борба с насилието срещу жените в транспортния сектор бяха организирани две обучения. Въдъхновена от споразумението за съвместни действия и извършените дейности, през май 2010 г. кметът на София инициира курс по физическа и психологическа самоотбрана за жените, работещи в градския транспорт, в който взеха участие над 40



жени. През 2014 г. главният изпълнителен директор на Компанията за електрически транспорт организира курс за всички шофьори на тролейбуси и автобуси по „тактики за премахване на ескалацията“ за предотвратяване на насилието.

Споразумението със Столична община, София подготви пътя за сключване на споразумения в общините Варна, Бургас и Сливен през 2013 г. и община Габрово през 2015 г. На 25 ноември 2015 г. стартира кампания за повишаване на осведомеността в градския транспорт в четирите града, където СТСБ има сключено споразумение, както и в националната железопътна компания БДЖ. Стикерите, които призовават за „спиране на свързаното с пола насилие на работното място“, се поставят в подвижния състав и в обществени помещения. Тази кампания призова за подкрепа на Конвенция на ILO относно насилието на работното място и се свързва с кампаниите на Международната конфедерация на профсъюзите (ITUC) и Международна транспортна федерация (ITF), призоваващи също за такава Конвенция. Членовете на женския комитет на КНСБ подкрепят усилията за Конвенция на ILO и планират да лобират систематично правителството и работодателите.

Действащата програма на СТСБ за насилие срещу жени „Споразумение за действия“ включва програма за обучение за предотвратяване и справяне с насилието срещу жени, както и конкретна последваща работа по изпълнението на споразуменията с общините София, Варна и Бургас. Това включва проекта „Усмивка за мама и татко“ срещу насилието върху жени в градския транспорт в Бургас, както и проекта на Софийския електротранспорт „Сигурност в кабината на водача“, който осигурява сигурност на вратите на кабините на водачите на тролейбуси и трамваи. Освен това СТСБ обвързва неравнопоставеността между половете и сегрегацията на половете в рамките на работната сила в своята дейност по превенция на насилието, включително чрез участие в кампанията на Международната транспортна федерация „Силните синдикати се нуждаят от жени“. В уеб сайта на СТСБ има набор от ресурси и информация, свързани с неравнопоставеността и сегрегацията между половете, включително кампанията „Счупи стъклените стени“ на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC).

През май 2016 г. в Бали се срещнаха 75 жени от Международната транспортна федерация (ITF) и синдикатите за градски транспорт, включително представители на транспортния синдикат в България, като част от новаторски форум за действия срещу насилието срещу жените, работещи в обществения транспорт. Форумът изследва трудностите, които транспортните работници срещат

в своята работа, и поднови глобалните усилия за прилагане на Конвенция на Международната организация на труда за тяхната защита. Стартирането на кампанията „Бяла лента“ от страна на СТСБ беше основен елемент на Конгреса на Международната транспортна федерация (ITF) през 2014 г. в България. Плакатите на кампанията бяха изложени на Моста на любовта в София и синдикалните лидери бяха насърчени да положат клетвата „Това е моята клетва“, с която се обвързват да сложат край на насилието срещу жени. Беше направена снимка на всеки синдикален член или лидер, който положи клетва, и снимките бяха изложени на Моста на любовта в София. Кампанията беше вдъхновена от работата на синдикатите в Канада и Австралия.

Председателят на СТСБ, която е и заместник-председател на Женския комитет на Европейската конфедерация на профсъюзите ETUC, и вице-президент на Европейската транспортна федерация (ETF) и Международната транспортна федерация (ITF), изигра ключова роля на европейско и международно ниво в борбата срещу насилието срещу жените в транспортния сектор. Когато СТСБ бе домакин на Конгреса на Международната транспортна федерация през 2014 г., насилието срещу жените беше централна тема на събитието.

- ▶ В Дания проблемът за сексуалния тормоз беше адресиран за пръв път преди 25 години в Синдиката на жените-работници (WWU), който се включи в Обединената федерация на датските работници 3F преди десет години. Мариане Бруун, съветник по въпросите на равнопоставеността на 3F, се позова на наученото от преди, което показва, че е от съществено значение да има някой, който постоянно работи за проблема, така че той да остане в програмите за обучение и в политиката. Днес 3F установява нов набор от приоритети, за да върне сексуалния тормоз в дневния ред на синдиката. Провеждат се кампании и се повишава информираността за сексуалния тормоз чрез плакати, насочващи материали за синдикалните членове и чрез Фейсбук страницата „Не на сексуалния тормоз“. Кампаниите на синдикатите в сектора на здравеопазването са насочени към предотвратяване на насилието срещу здравните работници във време, когато проблемът е задълбочен от трудовия натиск, риска при самостоятелна работа и недостига на персонал. В Каре 12 се дава пример за работна група и кампания за борба със сексуалния тормоз (2016-2019 г.), провеждана съвместно от четири синдиката, която има за цел да повиши осведомеността за сексуалния тормоз на работното място и да разработи общи синдикални стратегии за справяне с проблема.



## КАРЕ 12: СЪВМЕСТНА СИНДИКАЛНА РАБОТНА ГРУПА И КАМПАНИЯ ЗА БОРБА СЪС СЕКСУАЛНИЯ ТОРМОЗ (2016-2019 Г.)

Съвместна синдикална работна група за борба със сексуалния тормоз беше създадена през 2016 г. от четири датски синдикати (3F, НК, Serviceforbundet Teknisk Landsforbund и Fængselsforbundet), за да проведе нова политическа и обществена кампания за повишаване на осведомеността за сексуалния тормоз на работното място. Целта на работната група е да разработят общи синдикални стратегии за повишаване на осведомеността относно сексуалния тормоз по време на работа и за справяне със сексуалния тормоз, включително стратегии за подобряване на съдебните спорове и спечелване на съдебни дела. Стратегиите, които се обсъждат, включват: а) увеличаване на глобите, които понастоящем са много ниски; б) повишаване на осведомеността за подобряване на разбирането от страна на обществеността за сексуалния тормоз, което ще окаже въздействие върху съдиите и адвокатите; в) общи стратегии за насоки във връзка с работната среда; г) по-широко използване на процедурата съдебен спор, включително и в Съда на ЕС. Профсъюзите обсъдиха с политиките въвеждането на задължение на работодателите да предприемат проактивни мерки за предотвратяване на сексуалния тормоз.

Един от проблемите, посочени от синдикатите, е необходимостта от идентифициране на действителния работодател (за разлика от работодателя, който е осъществил тормоза). Синдикатите твърдят, че е необходимо работодателят да бъде отговорен, особено ако не се е опитал да предотврати сексуален тормоз. Работната група разработва и медийна стратегия и има връзка с Фейсбук кампанията „Пресичаш линията“.

- ▶ Женските секции на синдикатите във Великобритания проведоха кампании, призоваващи за нулева толерантност към насилието срещу жените. Примерите включват информационни кампании и създаване на линия за докладване, за да се насърчат членовете на синдиката Equity да съобщават за случаи на сексуален тормоз и насилие. Синдикатът Unite проведе кампания срещу насилието в хотелския сектор, където много работници мигранти са изложени на риск от насилие и сексуален тормоз. Учителският синдикат NASUWT проведе няколко кампании за достъп на момичетата до образование без насилие и сексуален тормоз. Синдикатът на журналистите NUJ проведе кампании против сексизма и за увеличаване на представителство на жените и
- ▶ Женският комитет на транспортния синдикат FNV е много активен в борбата с насилието срещу жените. FNV съфинансира международна конференция, проведена в Бали от Международната транспортна федерация, относно насилието срещу жени. Беше стартиран блог, който позволява на работниците и синдикатите да публикуват и обсъждат насилието срещу жени. Транспортният съюз, чрез ITF, осъществи проекти за повишаване на осведомеността и обучение сред шофьори на камиони и шофьори на автобуси на дълги разстояния във връзка с трафика на хора, подчертавайки необходимостта всеки, който се качи в превозното средство, да има паспорт. Синдикатът установи директен телефонен номер за водачите на автобуси, чрез който те

момичетата в медиите. USDAW редовно провежда кампании за жени, например скорошната кампания за безопасно пътуване на жените. NUJ провежда кампании и срещи относно сексизма в медиите и говори за сексуалния тормоз и насилие сред работещите в медиите.

- ▶ Проучването на TUC относно сексуалния тормоз (TUC, 2016c) препоръчва провеждането на кампании за повишаване на информираността на синдикатите, които трябва да достигнат до различни аудитории. Това би могло да включва кампания с плакати, насочена към възпиране на извършителите чрез изтъкване на последствията от дисциплинарните действия на работното място, кампания, насочена към синдикалните членове, които са преживели сексуален тормоз, насърчавайки ги да говорят с техния представител, или широкообхватна кампания.

- ▶ В края на 80-те и началото на 90-те години на XX век холандският синдикат FNV беше много активен в кампаниите за прекратяване на насилието, основано на пола. През това време, в сътрудничество с НПО, синдикатът създаде център за подкрепа на жените, преживели сексуален тормоз. Това, твърди Катене Пашчие от FNV „помогна за по-всеобхватното поставяне на въпроса в дневния ред. Беше крачка напред и даде възможност да се дискутира темата за отношението на властимащите.“ FNV признава, че положението на работното място се е променило от времето на ранните кампании срещу сексуалния тормоз. Въпреки това, растящото ниво на заетост на жените, положителното развитие за равенство между половете на работното място и по-голямото осъзнаване, че явните форми на сексуален тормоз и насилие са неприемливи, не означава непременно, че проблемът е изчезнал. FNV вярва, че е важно да се използва инерцията и да се повдигне темата в синдикалното движение, включително чрез обръщане на внимание на групите, които може да се чувстват несигурни на работното място, например мюсюлмани, работници мигранти или хора с различна полови предпочитания и идентификация.

могат да се свържат с гранична полиция, преди да пристигнат на границата. Синдикатът ги осведоми за признаците на трафик на хора и продължава да провежда редовни срещи с полицията по този въпрос. FNV отчита, че професионалното здраве е въпрос, който синдикалните членове с удоволствие обсъждат; когато, обаче, дискусиите се задълбочат и достигнат до темата за сексуалния тормоз, синдикалистите показват неохота за дискусии. FNV смята, че е важно проблемът да бъде обсъждан и да се повиши осведомеността като ключова част от дебата относно безопасността в транспорта.

- ▶ Синдикатите в Испания имат дълга история на кампании и повишаване на осведомеността за защита на работниците, подложени на тормоз на работното място, чрез кампании в Международния ден за премахване на насилието срещу жените, Международния ден за действия за здравето на жените и Международния ден на жените. В допълнение към други национални инициативи, насочени към повишаване на осведомеността за насилието на работното място, се включват кампанията „Равно третиране, недискриминация“ на UGT и кампаниите на CCOO като „Не позволявай това да се случи“ и „Не означава не, включително на работното място“. Профсъюзите са участвали в множество национални събития и демонстрации срещу насилието над жени.
- ▶ Няколко френски синдикати са участвали в кампании за информиране и осведомяване на работниците, представители на синдикатите и широката общественост. CFDT проведе цялостна информационна кампания с постери, брошури и др. за представители на синдикатите и служители през 2015 г. За информиране на представителите на синдикатите в компаниите през 2016 г. бе издадена брошурата „Борба срещу половете и сексуалното насилие“. Пример за добра практика е брошурата на FO, публикувана през януари 2015 г., с насоки за синдикални представители, участващи в преговорите за КТД, относно професионалното равенство между половете, което включва и препратка към сексуалния и моралния тормоз. FO ще стартира в близко бъдеще нова глава на своя уебсайт с информация и съвети относно сексуалния тормоз и насилието на работното място. Френските синдикати участват в националната комисия за сертифициране на равенството (Label Egalité). Например FO настоява участващите фирми и институции да включат специални разпоредби за предотвратяване на сексуалния тормоз и сексизъм във вътрешните правила на компанията.
- ▶ Синдикатите в сектора на образованието в Европа, включително ETUCE, провеждат кампании против дискриминационните форми на тормоз по време на работа. Учебният синдикат NASUWT води кампания за справяне с тормоза, свързана с предразсъдъ-

ците. Синдикатът подготви брошура за кампанията, озаглавена „Предотвратяване и преодоляване на насилието, свързано с предразсъдъците“. Подходът на синдиката се стреми да накара училищата да се справят изцяло с проблемите на персонала, учениците и студентите. UK UCU работи в тясно сътрудничество с Националния съюз на студентите, за да оспори сексистката култура в университетските помещения и общежития и публикува доклад по този въпрос. Той следва доклада на Националния съюз на студентите от 2014 г., в който се подчертават шокиращите нива на насилие и тормоз над жените в университетите. Някои профсъюзни клонове са предприели действия, за да повишат осведомеността за култура на сексуален тормоз в коментарите, направени от студентите в системите за обратна връзка относно лекторите. Тези системи за обратна връзка са създадени от университетите, за да дадат на студентите право на мнение за преподавателите.

#### **е) Подобряване на видимостта и представителството на жените в синдикалните структури**

Няколко профсъюза, с които се проведе консултация в рамките на проекта на Европейската конфедерация на профсъюзите, отбелязаха значението на женските структури в синдикатите за запазване на темите за равенството между половете и сексуалния тормоз в синдикалните програми. По-долу са дадени примери от доминиран от мъже сектор в Словения и от транспортния сектор в Италия.

- ▶ Профсъюзът в сектора на електро-металургичната промишленост в Словения създаде комисия по въпросите на жените преди десет години, за да се справи с неравенството между половете на работното място. Във всички региони Комисията организира обучения, семинари за повишаване на осведомеността относно тормоза и насилието, включително обучение на представители на синдикатите относно начините за договаряне на споразумения на ниво работно място и на ниво предприятие. Това позволи на Комисията да насърчава подписването на споразумения във връзка с насилие на работното място на ниво предприятие. Такива споразумения сега има във всички електро компании, а в по-големите от тях профсъюзът е успял да убеди работодателите да организират обучение за работници. Провеждането на регионални курсове за обучение се съпътства с медийно отразяване, за да се подчертаят добрите практики. Комисията по въпросите на жените посещава редовно предприятия и се среща с представители на работното място, за да повиши информираността на работодателите и работниците. В един случай, след курс на обучение жена работничка съобщи за сексуа-

лен тормоз от нейния ръководител, който тогава настоявал да прекрати трудовата ѝ дейност. Както обяснява Матей Геречник, служител по въпросите на равенството в словенския синдикат в сектора на електро-металургичната промишленост: „...профсъюзът се занимава с проблема, като предупреждава работодателя, че ако не обърне внимание на сексуалния тормоз, той ще продължава.“ Синдикатът съобщава, че повишаването на осведомеността е подтикнало работодателите в правилната посока и ги е принудило да осигурят обезщетение на жертвите и че без активната роля на Комисията по проблемите на жените тези проблеми на работното място са щели да останат невидими.

- ▶ Повечето италиански профсъюзи включват женски структури и мрежи, които са важни за популяризиране на основаното на пола насилие на работното място. В транспортния сектор например, профсъюзът FIT-CISL има отдел, който се занимава с въпросите на равенство между половете, предотвратяване на дискриминация и насилие и сексуален тормоз на работното място. Освен това механизмът за координация между женските структури и регионалните координационни центрове дава приоритет на справянето с насилието и сексуалния тормоз на работното място както в процеса на национално, така и при местно договаряне. Механизмът за координация на жените в профсъюза подкрепя процеса на договаряне, чрез него се подготвят проектодокументи за преговорите за предотвратяване на насилието и сексуалния тормоз.

## **2.7 ВРЪЗКИ И СЪТРУДНИЧЕСТВО С ГРАЖДАНСКОТО ОБЩЕСТВО И ЖЕНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

Както беше споменато по-горе, много синдикати имат дълга история на сътрудничество и осъществяване на кампании с гражданското общество и женските организации, въпреки че това сътрудничество е по-развито във връзка с домашното насилие извън работното място, отколкото във връзка с насилието и тормоза срещу жените на работното място. Организацията на жените обикновено считат профсъюзите за най-успешни във връзка с мерките на работното място срещу сексуалния тормоз, въпреки че все повече се признава, че насилието на работното място, на обществени места и в дома са тясно свързани. Някои от примерите за добри партньорства между синдикатите и женските организации са представени по-долу.

- ▶ Добър пример е партньорството между националната женска организация срещу домашното насилие Telefono Rosa и трите италиански синдикални конфедерации в транспортния сектор за провеждане на обучения, конференции и кампании за привличане на вниманието към насилието срещу жените

на работното място. Telefono Rosa, създадена през 1988 г., осигурява юридическа и психологическа подкрепа, телефонна линия за помощ и приюти за жертви на насилие и техните деца. Всички партньори са съгласни, че тази инициатива е повлияла върху отношението на работниците мъже към жените на работното място и че е постигнато повишение на осведомеността им за насилието срещу жените и влиянието на определени поведения. По един от своите проекти Telefono Rosa осигури обучение за членове на FIT-CISL и членове на Координационния отдел на жените срещу насилието, основано на пола. Бе използвана тримодулна учебна програма. Бяха проведени срещи с местни и регионални мениджъри и работници в транспортния сектор с цел насърчаване на култура на уважение, достойнство и ненасилие.

- ▶ Друг пример са връзките, установени между френските синдикати и AVFT (Европейската асоциация срещу основаното на пола насилие на работното място). Това е политически независима и уважавана френска неправителствена организация, създадена през 1985 г. и специализирана във въпросите за основаното на пола насилие на работното място. Тя предоставя правни съвети и съдействие и издава правни становища по политически и правни проекти. През 2012 г., когато правителството предефинира сексуалния тормоз в наказателното и трудовото законодателство, AVFT си сътрудничи с френските синдикати при съставяне на отговора за правителството. В сътрудничество с CFDT, AVFT обучи и членове на синдикатите по темата в рамките на проекта „Уважение“ (обсъден по-горе).

- ▶ Великобританският синдикат TUC създаде добри връзки с женските организации като „Прекратете насилието срещу жените“ (EVAW), „Помощ за жените“, „Великобритански феминистки“, „Проект, свързан с ежедневния сексизъм“ и „Черни сестри от Саутхол“. Въпреки че според TUC в средите на НПО все още съществува недоверие към синдикатите, изграждането на мрежи е важно за установяване на доверие и сътрудничество. TUC е активен член на коалицията EVAW – организация, която обхваща 60 женски НПО, работещи по лобиране на правителството да започне да разглежда всички форми на насилие и злоупотреба с жени в сферата на образованието, културата, местното управление и поддържащите услуги. Синдикатът е основен член, учредител на EVAW и участва в управителния съвет на организацията. TUC играе също така активна роля в поредицата на EVAW „Дай своята оценка“, която информира за усилията на правителството при решаване на въпросите с насилието срещу жени във всичките му форми.

- ▶ TUC работи в партньорство с „Проекта, свързан с ежедневния сексизъм“, който беше стартиран

от Лора Бейтс през 2012 г. и дава възможност на жените да публикуват примери за сексизъм онлайн и в Twitter. Проектът успешно подчертава разпространението на сексизма в обществото, включително сексуалния тормоз по време на работа. В отговор на констатациите от проучването на ТУС за сексуалния тормоз, проведено във връзка с проекта за ежедневен сексизъм, бе стартирана нова платформа, [www.shoutingback.org.uk](http://www.shoutingback.org.uk), която ще събере на едно място и за първи път информация за законовите права, възможностите за докладване и подкрепата на разположение на жените, които са преживели сексуален тормоз на работното място и други форми на дискриминация и злоупотреба, както и указания за присъединяване към синдикат.

**” За членовете на синдикатите вие (жените) сте най-уязвими за злоупотреби, когато ви липсва власт, и това засяга особено жените в гъвкави и несигурни форми на трудова заетост. Обединяването на социалните движения е отговорност и ние се нуждаем от профсъюзи, за да се справим с несигурната заетост и въздействието върху по-младите жени, които започват работа на несигурни работни места, особено когато това е място, където сте по-уязвими и където често се случва сексуално насилие. Освен това някои части от нашата култура са изключително вредни, младите хора израстват с объркващи послания за сексуалността и секса.“**

*(Сара Грийн, директор на EVAW).*

- ▶ Великобританският синдикат UNITE работи за подпомагане на работниците мигранти в партньорство с организацията „Правосъдие за домашни работници“, като поставя акцент върху повишаването на осведомеността за насилието и сексуалния тормоз - един от многото въпроси, свързани с безопасността на труда, с които се сблъскват домашните работници.
- ▶ ZSSS и учителските синдикати в Словения работят добре с НПО за предотвратяване на насилието и сексуалния тормоз на работното място. Пример за това е партньорството между Синдиката в здравеопазването, Телефонната линия за помощ SOS и

Камарата на медицинските и акушерските служби на Словения, които проведоха съвместен проект „Консултантски телефон за хора, претърпели насилие на работното място“. Проектът беше насочен към предоставяне на подкрепа и информация за жертви на тормоз или насилие на работното място и даде възможност на работниците да предприемат действия за прекратяване на насилието. Телефонната линия за помощ SOS е национална организация, предоставяща чрез своя уебсайт информация и консултации във връзка с насилието на работното място. В продължение на пет години тя използва специална телефонна линия за помощ, насочена към жертви на насилие на работното място, която беше закрыта, тъй като броят на обажданията непрекъснато намаляваше и все повече хора търсеха здравни и други съвети чрез уебсайта. През времето на съществуване на телефонната линия 4-5% от обажданията бяха за сексуален тормоз, докато другите обаждания се отнасяха до сексуално и психологическо насилие и различни форми на социално изключване на работното място. Повече от 95% от обажданията бяха от жени. Телефонната линия за помощ SOS е сътрудничила със синдикатите в здравеопазването и образованието за предотвратяване на сексуалния тормоз по време на работа. Днес тези обаждания преминават през основната телефонна линия (вж. Раздел 4 за повече информация относно Телефонната линия за помощ SOS).

- ▶ Синдикатите в Испания си сътрудничат с гражданското общество, асоциациите на жените и организаторите на национални кампании за равенство между половете и образователни конференции. Синдикатите често участват в образователни конференции и курсове, свързани с насилието на работното място, организирани от сдружения на жените. Пример за това е курсът „Обучение на учителите: Планове за равенство между половете и сексуален тормоз“, организиран от юридическата асоциация на жените THEMIS. Синдикатите подкрепиха кампаниите за насърчване на равнопоставеността на половете, например кампанията „Платформата за влиянието на пола сега“, като подписаха феминисткия манифест относно държавния бюджет като начин за повишаване на осведомеността във връзка със съкращенията и икономии в свързаните с пола услуги и политики.

## 2.8 ЕВРОПЕЙСКИ СИНДИКАЛНИ ФЕДЕРАЦИИ

Все по-голямо внимание се обръща на насилието и сексуалния тормоз в работата на европейските синдикални федерации, които представляват национални синдикати в различни сектори. Рамковото споразумение за европейските социални партньори от 2007 г. е лост за постигане включването на насилието и сексуалния тормоз на работното място в процедурата по



преговори на Европейския секторен социален диалог, което води до разработване на различни насоки и съвместни изявления. В допълнение към многосекторните насоки за справяне с насилието и сексуалния тормоз от трети лица, обсъждани в предишния раздел, по-долу са дадени примери от други сектори.

- ▶ На европейско ниво бяха подписани други секторни споразумения, включително споразумение между европейските социални партньори в морския сектор - Европейската транспортна федерация (ETF) и Асоциациите на собствениците на кораби от Европейската общност (ECSA), което през 2013 г. стартира проект, насочен към прекратяване практиките на сексуален тормоз и насилие на работното място в морския сектор.
- ▶ Европейската транспортна федерация (ETF) проведе общоевропейско проучване относно сексуалния тормоз на жените, работещи в транспортния сектор, резултатите от което бяха представени на Конгреса на ETF през май 2017 г. През 2013 г. бе подписано Споразумение между европейските социални партньори в морския сектор за премахване на сексуалния тормоз и насилието на работното място.
- ▶ Споразуменията на европейските работнически съвети и споразуменията за глобални рамки, подписани между синдикални и многонационални компании, се занимават с въпроса за насилието и тормоза, включително сексуалния тормоз. Например „Съвместният ангажимент за предотвратяване на сексуалния тормоз“ (2016 г.), подписан между многонационалната организация за производство на храни Unilever и глобалните синдикати IUF и IndustriALL, поставя акцент върху сексуалния тормоз и в него се посочва, че „предотвратяването на сексуален тормоз на работното място е съществен основополагащ принцип за насърчаване на култура на приобщаване и разнообразие“. Документът определя стандартите, принципите и практиките, въз основа на които Unilever, IUF и IndustriALL се ангажират да работят заедно за постигането на поставената цел.

## **2.9 КАКВО Е НАУЧЕНО И ПРЕД КАКВИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА СА ИЗПРАВЕНИ СИНДИКАТИТЕ**

Примерите за синдикални преговори, повишаване на осведомеността, обучение и кампании показват, че има значителна информация за усилията на синдикатите и в някои случаи за успехите им в борбата с основното на пола насилие на работното място. Разбира се, има и предизвикателства, особено при обявяване на сексуалния тормоз, който често остава скрит, тъй като работниците продължават да се страхуват от неблагоприятни ответни реакции или че няма да бъдат приети

сериозно, ако докладват подобни случаи. В комбинация с недостатъчното разбиране на причините за сексуалния тормоз и неговите форми, често е трудно работодателите да бъдат убедени в необходимостта от прилагане на превантивни и други мерки на работното място. Синдикалните членове и активисти са изправени пред големи натоварвания и множество приоритети и бе изразена загриженост, че синдикатите не разполагат с достатъчни ресурси и време, за да се посветят на насилието, основано на пола, в светлината на други належащи проблеми. Например, проблемът с основаното на пола насилие на работното място понастоящем не се разглежда като приоритет от експертите по въпроса за равенство на половете в германските синдикати. Приоритетни са други проблеми като постигане на законодателна реформа за отпуск по майчинство, непълно работно време и равно заплащане. Все пак, много синдикати твърдят, че тъй като все повече жени започват работа, синдикатите трябва да обърнат по-голямо внимание на насилието на работното място, по-добре да защитават свободата им, правото на равно третиране и достойнство.

Следните основни предизвикателства, всяко от които е обсъдено накратко по-долу, бяха повдигнати от синдикалните и женските организации:

- ▶ Продължаваща култура на неравенство между половете и сексизъм
- ▶ Опасения, че темата за сексуалния тормоз е излязла от дневния ред
- ▶ Слаба видимост и осведоменост за сексуалния тормоз по време на работа
- ▶ Отрицателно въздействие на икономическата криза и мерките за строги икономии
- ▶ Променящ се характер на работата
- ▶ Значителен брой жени, работещи в сектори с висок риск от насилие и сексуален тормоз и ниска защита от синдикатите
- ▶ Неравнопоставено представяне на жените при колективното трудово договаряне и на ръководни длъжности
- ▶ Ерозия на колективното трудово договаряне

### **Продължаваща култура на неравенство между половете и сексизъм**

Културата на неравностойни роли и отношения между половете и стереотипите, свързани с пола, се запазват чрез продължаващото неравенство между половете на работното място, в обществото и в семейството в цяла Европа. Въпреки сериозния напредък при сключването на споразумения, едно от основните предизвикателства е необходимостта от повишаване на осведомеността на лицата, вземащи решения, преговарящите, както и работодателите, така че те да прилагат ефективни правила и процедури за работното място. Например, българските синдикати твърдят,



че традиционната култура, доминирана от мъжете, е сериозно предизвикателство за синдикатите, което ги кара да идентифицират необходимостта от повишаване на осведомеността за вредните последици от неравнопоставените роли на половете и традиционните стереотипи за ролята на жените и мъжете. Значително предизвикателство, посочено от синдикатите в Белгия, е, че в синдикатите все още съществува култура на сексизъм и сексуален тормоз, която отразява културата на мъжкото господство - променящите се нагласи и повишаването на осведомеността относно равенството между половете следва да продължат да бъдат основна цел на синдикатите.

### **б) Опасения, че темата за сексуалния тормоз е излязла от дневния ред**

Някои синдикати изразиха безпокойство, че тъй като насилието и сексуалният тормоз са се превърнали в основен проблем на работното място и засягат благополучието на работното място, сексуалният тормоз като въпрос за равенство между половете е излязъл от дневния ред на синдикатите. Докато интегрирането на сексуалния тормоз в споразумения за насилие, тормоз, благоденствие, здраве и безопасност на работното място се приветстват, то остава проблемът с по-широките направления на насилието и тормоза, пред които са изправени всички работници. Някои синдикати наричат това „йерархия“, при което на сексуалния тормоз се обръща малко или никакво внимание. Въпреки че социалните партньори са отговорни за изготвянето на политики и споразумения за борба с насилието и тормоза, датският синдикат 3F твърди, че се дава нисък приоритет на прилагането на свързана с пола гледна точка към насилието и тормоза. Голяма част от работата на синдикатите за предотвратяване на сексуалния тормоз беше извършена преди повече от 20 години и това включваше борба да се даде приоритет на проблемите със сексуалния тормоз.

Други синдикати, интервюирани за резултатите от изследването, заявиха, че въпросът за сексуалния тормоз е бил заменен с цялостен акцент върху насилието и тормоза на работното място. И в този интегриран подход сексуалният тормоз е станал невидим. Както един от интервюираните заяви: „Ако го направим общ подход, ние откриваме, че забравяме жените“. Холандският синдикат FNV също изразява загриженост, че сексуалният тормоз не е достатъчно включен в КТД, политиките на работното място или оценките на риска на работното място. Тъй като синдикатите се занимават със сексуалния тормоз от 80-те и 90-те години на миналия век, съществува предположение, че проблемът е решен.

Синдикатът FNV разглежда проекта на ETUC като възможност за повторно започване на дискусии със синдикатите по въпроса, както и провеждане на изследвания чрез онлайн проучване, което може да

се използва като доказателствена база за убеждаване на синдикатите да разработят конкретни политики и действия, предназначени за работното място. Това, обаче, е свързано с общо нежелание от страна на синдикатите за справяне със структурните неравенства и неравнопоставените отношения между половете. Както заяви Кателене Пашиер от FNV: „Трябва да признаем, че днес тези дебати са най-вече за насилието на работното място и насилието от трети лица - сексуалната заплаха не получава голямо внимание“.

Съвместната работна група и кампанията за борба със сексуалния тормоз (2016-2019 г.) в Дания, изследването на сексуалния тормоз от страна на TUC във Великобритания през 2016 г. и специалните кампании в България срещу основаното на пола насилие на работното място отразяват подновения интерес и приоритет за справяне със сексуалния тормоз. В Белгия трите синдикални конфедерации FGTV, CGSLB и CSC подчертават важноста на „Хартата за интегриране принципа за равенство между половете“, подписана от тях, и се ангажират да прилагат политики за интегриране на принципа за равенство между половете в своите синдикати. Прилагането на Хартата във връзка с безопасността, здравето и благосъстоянието на работното място е голямо предизвикателство. Друг проблем е фактът, че правното задължение за интегриране на принципа за равенство между половете, което включва изискването да се прилага към цялото законодателство, не работи на практика.

### **в) Слаба видимост и осведоменост за сексуалния тормоз на работното място la crise économique et des mesures d'austérité**

Синдикалните и женските организации, интервюирани за единадесетте казуси, многократно споделиха, че сексуалният тормоз е много скрит, но нарастващ проблем на работното място. Притеснително е, че няма общо разбиране какво представлява сексуалният тормоз, което означава, че работниците често не разбират, че това, което преживяват, е сексуален тормоз. Въпреки че много правителства, синдикати и работодатели признават, че съществуват насилие и тормоз, ниското ниво на познаване и разбиране на сексуалния тормоз представлява сериозно предизвикателство. Липсва информираност сред синдикатите за отношенията между половете на пазара на труда, което означава, че сексуалният тормоз рядко се разглежда като сериозен проблем.

В резултат синдикатите разказаха за необходимостта от разработване на нови и различни начини за справяне със сексуалния тормоз и насилието, за насърчаване на работниците да говорят за проблема и приветстваха проекта на Европейската конфедерация на профсъюзите като средство за увеличаване на видимостта на проблема, особено в светлината на увеличаващите се случаи на несигурни условия на труд и случайна трудова

заетост. Както заяви един от синдикалните активисти в отрасъла на търговията и обслужването в България: „... трябва да намерим начини да идентифицираме проблемите и да накараме работниците да говорят“. Една от последиците от слабата видимост на сексуалния тормоз на работното място е, че жените често не са склонни да докладват такива случаи, което води до ограничен брой заведени дела в съдилищата. Мариане Бруун, ЗФ, Дания споделя, че „Това е голям проблем и е толкова трудно да се заведат делата - по-трудно, отколкото сме мислили. А ние имаме нужда от заведени дела, те ще подпомогнат решаването на проблема„.

Слабата видимост се изостря от липсата на проследяване как се прилагат споразуменията, протоколите и Кодекса за добри практики. Ирландският синдикат ICTU счита, че това е оказало въздействие за малката или липсваща инерция при ангажиране на синдикатите и работодателите в дискусиите относно прилагането на Кодекса за добри практики относно насилието и сексуалния тормоз по време на работа, договорен между социалните партньори. Някои синдикати заявяват, че друг проблем представлява фактът, че работодателите се заемат с решаването на въпроси, само ако това е законово изискване.

Следващо предизвикателство, подчертано от жените синдикални членове, е да се гарантира, че мъжете в синдикатите приемат сериозно въпроса за насилието, основано на пола, и по-специално сексуалния тормоз. Докладът посочи начините, по които много мъже подкрепиха този въпрос, като систематично го интегрираха в политиките за безопасност и здраве и оценката на риска на работното място, и също така гарантираха, че въпросът попада в стратегическите приоритети на синдикатите. В съчетание с това е необходимо разбиране за структурното неравенство между половете и неравнопоставените роли и отношения между половете. В Словения само няколко от 22-те секторни синдикати на ZSSS са работили по въпроса за сексуалния тормоз и все още съществуват предизвикателства при убеждаването на някои синдикати и работодатели да включат въпроса в преговорите за КТД. Например културата в Словения диктува: „Не искаме да говорим открито за това, дори мнозина не считат вицовете за жени като сексуален тормоз. Според законодателството работодателите носят отговорност да направят нещо - да приложат процедури и да забранят [това поведение] на работното място - но те рядко го правят“ (Метка Роксанди, Женско лоби на Словения).

### **г) Отрицателното въздействие на икономическата криза и мерките за строги икономии**

Доказателствата, събрани в това проучване, показват, че икономическата криза и мерките за строги икономии са оказали значително въздействие за влошаване

на условията на трудова заетост, влошаване на трудовите отношения и увеличаване на стреса, насилието и сексуалния тормоз по време на работа. Промяната на организацията на работа, по-интензивните натоварвания на работното място доведоха до по-враждебна атмосфера на работните места. Причините включват нереалистични цели, недостиг на персонал, изолирани работни места и засилен стрес, съчетани с нарастващо ниво на наблюдение на работното място и следене работата на работниците. Това са сериозни предизвикателства за синдикатите при организирането и защитата на работниците от насилие на работното място. Нарастването на нестандартната работа - включително неофициална работа, договори с нулево работно време, работа с агенции и др. - оказва особено силно негативно въздействие върху жените и по-младите работници. Синдикатите твърдят, че съществува силна връзка между добри условия на труд, достойна работа и достойнство на работниците. Както показва проучването на ETUC „Договаряне за равенство“ и проучването от 8 март 2013 г. (ETUC, 2013 г.) кризата оказва непропорционално въздействие върху жените, които вече са в неравностойно положение на пазара на труда и са изложени на по-голям риск от бедност и социалното изключване.

► Италианските синдикати посочват тенденциите, които показват, че икономическата криза е довела до увеличаване на сексуалния тормоз на работното място, където работодателите използват сексуалния тормоз като форма за изнудване и уволнение на жените в частния сектор. Това засяга особено жените на най-несигурните работни места, жените в малки предприятия и жените-мигранти. Освен това по-големият стрес и натискът на работното място от промените в организацията на труда, въведени след икономическата криза, добавиха допълнителни рискове от насилие и сексуален тормоз от мениджъри, колеги и трети лица.

► Белгийските синдикати подчертават отрицателното въздействие на икономическата криза и мерките за строги икономии върху равенството между половете, което доведе до по-големи икономически трудности и нежелана работа на непълно работно време, като по този начин се намали възможността на жените да бъдат финансово независими. Синдикатите в Ирландия твърдят, че икономическата криза е оказала влияние върху дневния ред на профсъюзите и макар да има много доказателства, че насилието и сексуалният тормоз на работното място са се увеличили по време на икономическата криза, главният фокус продължава да бъде върху защитата на работните места и заплащането.

► Синдикатите в сектора на здравеопазването и образованието съобщават, че недостатъчното финансиране за осигуряване на адекватно ниво на персонала и качествени обществени услуги са

довели до нарастващи нива на насилие и сексуален тормоз по време на работа. Синдикатите виждат силна връзка между качествените условия на труд, достойното заплащане и достойнство на работниците. Те твърдят, че намаленото финансиране на здравните услуги доведе до увеличаване на нивата на насилие и сексуален тормоз по време на работа. Това включва повишаване на нивото на насилие от трети лица като пациенти и семейства, разочаровани от часовете на изчакване и намаляващото качество на услугите.

- ▶ Във Великобритания синдикатите изтъкнаха редица предизвикателства, произтичащи от мерките за строги икономии на правителството и това, което те възприемат като регресивни законодателни промени (например, че насилието от трети лица излезе извън обхвата на Закона за равенство, както и въвеждането на такси за завеждане на дела в трудово съдилище). В допълнение, Законът за синдикатите затруднява синдикалните представители да получат време за обучение, като по този начин се ограничават достъпа им до курсове за равенство. Това, заедно с по-враждебния климат за водене на преговори, сблъска синдикатите със сериозни трудности при договаряне по въпроси, свързани с равенството, насилието и сексуалния тормоз по време на работа. Основен проблем е как да се подобри достъпът до съдилищата и да се премахнат таксите, наложени от правителството през 2013 г., които затрудняват жените да завеждат дела срещу работодателите. Намалението на броя на делата по трудови спорове със 70% е свързано пряко с въвеждането през 2013 г. от правителството на такса от £ 1200 за завеждане на дело пред трудово съдилище.
- ▶ Според Профсъюза на медицинските сестри и акушерки в Ирландия (INMO) увеличаването на докладвания тормоз сред здравните работници между 2010 и 2014 г. е резултат от намаляването на правителствения бюджет за здравеопазване, което води до недостиг на персонал и по-голям натиск върху него. В резултат се стигна до неблагоприятно поведение на работното място, което оказва влияние както върху работата, така и върху качеството на грижите за пациентите (INMO, 2015).

#### д) Променящият се характер на работата

Тъй като работата става по-гъвкава и работните места по-фрагментирани, синдикатите повдигат важни въпроси за това как да се защитят работещите жени от насилие и сексуален тормоз, когато са самостоятелно наети като работещи в развлекателния сектор, в медиите, културата и изкуствата, в агенции или на работни места, чиято дейност се възлага на външни изпълнители. Това е от особена важност, защото работните места в бъдеще вероятно ще бъдат още по-разпокъ-

сани и по-несигурни. Психосоциалните рискове от сексуален тормоз и стрес се увеличават в резултат от по-широкото използване на нови технологии на работното място, работа онлайн, по-високи нива на подизпълнители и нови дейности в дигиталната ера. Стресът на работното място, причинен от намалена автономия и неприкосновеност на личния живот и повишено наблюдение и мониторинг, както и увеличеното натоварване все повече се разглеждат като форми на тормоз. Глобалният синдикат UNI показа, че комуникационните и уеб базираните технологии позволяват на работодателите да наблюдават работата, но това се разширява и обхваща професионалната, управленската и служебната дейност (Ахтар и Мур, 2017 г.). UNI също така твърди, че например таксиметровите шофьори на Uber нямат основни трудови права.

Значително предизвикателство, подчертавано от синдикатите, е, че по-голямата несигурност на работното място увеличава риска от сексуален тормоз, особено за по-младите жени. Много синдикати са критични към правителствената политика, която насърчава несигурността на работното място.

- ▶ Например в Белгия по-голямата гъвкавост на пазара на труда, и по-специално увеличаването на работата на непълнен работен ден, са мерки, предназначени да предоставят гъвкавост на работодателите, като същевременно стремежът е повече жени да се интегрират в пазара на труда.
- ▶ В някои сектори, където преобладават несигурни условия на труд и ниска степен на колективно трудово договаряне, има повишен риск от насилие и сексуален тормоз. В Холандия например в хотелския сектор няма колективно трудово договаряне и синдикатите подчертават уязвимостта на много жени, работещи в областта на хотелиерството и почистването, които са изолирани, а част от тях са жертви на трафик на хора. Холандското правителство привежда актуални доказателства за злоупотреба с жените, работещи в посолства, които са атакувани и принуждавани да работят като роби.
- ▶ Проучването на ТУС „Жените и случайността: Жени с трудова несигурност“ (ТУС, 2015 г.) дава доказателства за нарастващата случайност на трудовата заетост на жените в сектори като социални грижи, търговия на дребно, кетъринг, почистване и хотелиерство, както и квалифицирани професии като университетски преподаватели. Увеличаването на работниците с договор за работа с нулево работно време, агентите по труда и нередовните договори правят жените уязвими за сексуален тормоз и насилие, дискриминация и липса на защита на техните права. Проучването установи, че жените, които нямат сигурност на работното място, по-трудно предприемат действия срещу колега или работодател, защото се страхуват от неблагоприятна ответна

реакция, например намаляване на работното време. Младите жени са по-малко склонни да членуват в синдикат. Проучването на TUC за сексуалния тормоз от 2016 г. също така предложи връзка между високите нива на сексуален тормоз, преживян от по-млади жени, и факта, че те по-лесно приемат да работят на ниско платена и несигурна работа, включително договори за нулево работно време.

- ▶ Рискът от сексуален тормоз, пред който са изправени работниците на свободна практика в радио и телевизионни студия и театри е повдигнат от Федерацията на синдикатите в развлекателната дейност във Великобритания. Федерацията е критична към политиката, изготвена от Би Би Си, тъй като тя не покрива рисковете, пред които са изправени работниците на свободна практика в радиото и телевизията, чиито несигурни условия на работа бяха определени в проучване на Федерацията като основна причина за сексуален тормоз в сектора. В допълнение към културата на сексуален тормоз и насилие, синдикатът на актьорите Equity подчертава и очевидното незачитане на правата на жените в сектора, където рядко се съобщава за дискриминация и сексуален тормоз.
- ▶ Доказателствата за сексуален тормоз в университетите в няколко държави, особено в областта на науката и доминираните от мъжете професии, показват, че младите жени в началото на кариерата си, които работят предимно в случайни форми на заетост, са изправени пред висок риск от сексуален тормоз. Според синдиката UCU във Великобритания значителното увеличение на броя на случайните договори доведе до положението младите жени да бъдат особено изложени на риск от сексуален тормоз и синдикатът предприе действия по въпроса чрез стартиране на обучение и договаряне на политики за работното място. Кампанията на UCU срещу несигурните договори подчертава влиянието на решенията и избора на жените, например кога да имат деца и др. (UCU, 2015 г.).
- ▶ Несигурната заетост и изискването за все по-голяма гъвкавост на работната сила се определят от синдикатите като допринасящи за нарастващите нива на насилие и сексуален тормоз в Холандия. Законодателството на Холандия защитава работниците при формална/защитена заетост, но работниците на несигурни работни места са лишени от такава защита. Това води до недостатъчно отчитане на насилието и сексуалния тормоз, тъй като много работници се страхуват от неблагоприятни ответни действия, ако подадат оплакване. Несигурната и случайна работа означава, че работниците са изложени на по-голям риск от насилие и сексуален тормоз.
- ▶ Профсъюзите в Италия твърдят, че пазарът на труда се характеризира с малки фирми и увеличаване на

нестандартните и несигурни трудови правоотношения в частния сектор. Това, според тях, е довело до по-големи рискове от сексуален тормоз. Италианската статистическа агенция ISTAT изчислява, че в момента има около четири милиона работници на несигурни работни места или 17,2% от всички заети лица. Повечето от тях са на възраст под 35 години. Около 90% от работодателите наемат по-малко от 16 работници и са освободени от разпоредбите на трудовото законодателство (Statuto dei Lavoratori). Между 70% и 80% от наетите в частния Сектор лица работят по нетипични трудови правоотношения.

- ▶ Испанските синдикати посочват предизвикателствата, свързани с широкото разпространение на несигурни работни места и работници, изложени на риск от бедност, като положението се влошава допълнително от кризата поради нарастване на временната и несигурна работа. Според Евростат (2015 г.) повече от един на всеки пет служители в Испания (20,7%) работят с временни трудови договори. Друг проблем, подчертан от синдикатите, е, че по-голямата част от жените работят в малки фирми или в свързани с тях предприятия, които не попадат в приложното поле на разпоредбите в законодателството за равенство, което изисква от компаниите да изготвят планове за равенство.

**” Настоящата икономическа криза и консолидирането на неолиберализма значително затрудняват борбата за равенство и премахването на насилието срещу жените. Комбинацията от кризисни и строги политики на дегенеративна промяна увеличава социалните права в ситуации на неравенство и дискриминация, основана на пол, като в същото време затруднява предотвратяването и премахването на насилието срещу жени и момичета. Икономическият натиск, несигурността на работното място, разрушаването на социалната държава, влиянието на бедността и нарастващият риск от социално изключване са идеалната рамка за ситуации на сексуален тормоз или насилие**

## **срещу жени: психологически, физически, икономически и сексуален.“**

*(Алба Гарсия, Женски секретар, ССОО, Каталуня)  
(цитирано от «Синдикално ръководство за  
насилието срещу жените», ССОО, 2014 г.).*

### **е) Значителен брой жени, работещи в сектори с висок риск от насилие и сексуален тормоз, и ниска синдикална защита**

Националните доклади на държавите подчертават определени сектори, в които жените са подложени по-често на сексуален тормоз и насилие. Това обикновено са сектори, в които организацията и представителството на синдикатите са трудно постижими и/или където работничките имат минимални сигурни условия за заетост. Освен това жените, работещи в сектора на услугите, нощна смяна или в тесен контакт с клиенти и потребители, например в ресторанти и барове, са особено изложени на риск от насилие и сексуален тормоз.

- ▶ През 2015 г. синдикатът 3F и синдикати в други северни държави инициираха проект за борба със сексуалния тормоз в хотелиерската, ресторантьорската и туристическата индустрия. Много работници в ресторантите са подложени на неподходящи забележки и нежелани физически контакти на работното място. Извършителите включват както клиенти, така и колеги. Група от скандинавски синдикати сега стартира проект за борба със сексуалния тормоз в хотелиерската, ресторантьорската и туристическата индустрия. Проектът има за цел да стимулира сериозен дебат и действия за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз в сектора.
- ▶ Синдикатите в България подчертаха проблемите с ниското заплащане, лошите условия на труд и психическото насилие и тормоз в сектора за производство на облекло, където по-голямата част от работниците са жени. Секторът за производство на облекло е основен работодател в България. Организирането на работниците и сключването на споразумения с работодателите е силно затруднено. Синдикатите КНСБ и Подкрепа, които представляват работници в сектора, са в процес на опит да договорят споразумение в сектора на облеклото, в което да включат и клаузи срещу насилие и сексуален тормоз. Много от работниците в сектора са млади и бедни жени от ромски произход. Условията и натискът за завършване на поръчките, включително продължителното работно време, допринасят за създаване на обстановка на насилие и агресия.
- ▶ В сектора на селското стопанство в Италия синдикатите, които полагат усилия да организират

работниците, са затруднени да сложат въпросите за насилието и сексуалния тормоз на масата за преговори. Има много доказателства за сексуален тормоз и насилие срещу жени, особено на жените мигранти, но само някои случаи на екстремни форми на насилие и изнасилвания на жени започнаха да получават внимание от страна на медиите. UIL съобщава, че в сектора има голямо незаконно наемане на работа и че данните подценяват истинския брой работници там. Профсъюзите са се съсредоточили върху провеждането на кампании за подобряване на законодателството по отношение на незаконното наемане на работа и трафика на хора. UIL обсъди този въпрос, както и насилието срещу жените в сектора, заедно с министъра на земеделието.

- ▶ Много домашни работници са в несигурна работна среда и са застрашени от насилие. Много от тях са изолирани и не съобщават за насилие, тъй като нямат никакъв източник на доходи, защото са били жертви на трафик на хора. Това е секторът на неравномерните и фрагментирани работни места, където за синдикатите е трудно да организират жените и да сключват КТД. Ратифицирането на Конвенцията на ILO за домашните работници се разглежда като важен механизъм за защита на правата на домашните работници. Италианската конфедерация CISL например оказва подкрепа на домашните работници чрез солидарен фонд за социално осигуряване и лобира за подобряване на условията на труд и заплащане, както и достъп до професионална квалификация и обучение.

### **ж) Неравнопоставено представяне на жените при колективното трудово договаряне и на ръководни постове**

Въпреки значителните подобрения в представителството на жените на управленски позиции и позиции за вземане на решения, включително като ключови преговарящи, те все още са недостатъчно представени като синдикални преговарящи. Проблемът, пред който са изправени женските отдели на профсъюзите при решаването на широк спектър от въпроси, свързани с равенството между половете, включително сексуален тормоз и насилие на работното място, е, че в структурите за вземане на решения на синдикатите няма достатъчно жени. Това, според Патриша Биард от ACV-CSC, означава, че „...няма достатъчно жени на борда, това наистина е проблем за нас. Профсъюзите все още са силно доминирани от мъжете и е трудно да се говори по този въпрос.“

През последните десет години годишните осмомартенски проучвания на Европейската конфедерация на профсъюзите документират напредъка в постигането на балансирано представителство на жените при вземането на решения и като лидери в синдикатите. Проучването от 2016 г. установи, че въпреки че около



43% от синдикалните членове са жени, само 10 от 53-те конфедерации, членуващи в Европейската конфедерация на профсъюзите, имат жена на водеща позиция. Въпреки че само средно 28,7% от жените са представени в органите на синдикатите за вземане на решения, това представлява подобрене в представителството на жените през последните години. Според проучването от 2016 г. препоръките за подобряване на равнопоставеността на половете, които бяха приети от Изпълнителния комитет на Европейската конфедерация на профсъюзите през 2011 г., имат значително въздействие: те водят до увеличаване на броя на жените в управленските органи и на други високи нива (в 14 конфедерации), на тези, които участват в наблюдението на напредъка към по-голямо равнопоставяне между половете и за равни възможности (в 12 конфедерации), на участващите в обучение (в 10 конфедерации), на участващите в процеса на колективно трудово договаряне (в 6 конфедерации) и интегрираните в равенството между половете (в 5 конфедерации).

### **з) Ерозия на колективното трудово договаряне**

Основно предизвикателство, повдигнато от синдикатите, участващи в интервютата за това проучване, е тенденцията към цялостно намаляване както на числеността на профсъюзите, така и на обхвата на колективното трудово договаряне. Това отразява общата тенденция към индивидуализирани, децентрализирани и разпокъсани ангажименти за договаряне (Pillinger, 2014 г.; Eurofound, 2015d). Например десетте страни, които са най-силно засегнати от кризата, намалиха обхвата на колективното трудово договаряне със средно 21% (Европейска комисия, 2014 г.). В Германия от 1990 г. насам броят на колективните трудови договори, включващи всички работници, е намалял, съчетано с по-широко използване на клаузи,

позволяващи изключения. В някои страни, включително Франция, Италия, Австрия и Белгия, обхватът на колективното трудово договаряне остава сравнително стабилен въпреки икономическата криза, през която колективното трудово договаряне става ключов елемент от отговора на кризата чрез гъвкави работни условия и работа на непълно работно време и когато правителствата, заедно с работодателите и профсъюзите, показаха постоянно желание да регулират пазара на труда чрез определяне на рамкови условия. В други държави, като например Великобритания, се наблюдават значителни ограничения, наложени от правителството, за колективните трудови договори както в публичния, така и в частния сектор. В Испания фирмените споразумения имат предимство пред споразуменията, подписани на всички други нива, докато в други страни секторното договаряне в частния сектор до голяма степен е заменено от преговори на ниво предприятие.

Намаляването на броя, обхвата и влиянието на КТД е голямо предизвикателство за синдикатите след икономическата криза, която повлия значтелно върху способността им да преговарят по широк кръг въпроси, свързани с равенството (Pillinger, 2014 г.; ETUC, 2013 г.). Словенските синдикати отбелязват, че работодателите искат договарянето от секторно ниво до ниво работно място да бъде допълнително децентрализирано. Съществува и съответно намаляване на броя на служителите, които са обхванати от колективното трудово договаряне. В някои сектори синдикатите не успяха да сключат КТД.

В частност синдикатите изразяват загриженост, че в бъдеще тази обща тенденция - подкопаване на обхвата на колективното трудово договаряне, както и неговият спад като цяло, вероятно ще имат продължително и силно въздействие върху способността на профсъюзите да договарят мерки за справяне с насилието и сексуалния тормоз срещу жените на работното място.

# РАЗДЕЛ 3: ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ КАТО ПРОБЛЕМ НА РАБОТНОТО МЯСТО

## 3.1 ВЪВЕДЕНИЕ

**„Нов предмет на преговорите между синдикалните организации и работодателите е как жертвите на домашно насилие могат да бъдат подкрепяни на работното си място. Често жертвите на домашно насилие пренасят проблема и в работната си среда, което въздейства негативно върху производителността и морала на работното място. Така домашното насилие се превръща в проблем, който изисква намеса на синдикатите.“**

*(Монсерат Мир, конфедерален секретар, ETUC)*

В този раздел се обсъжда втората тема, отразена в настоящия доклад, а именно: как синдикалните организации са подхождали към проблема с пренасянето на домашното насилие<sup>19</sup> на работното място. Дават се примери за това как те са насърчавали осведомеността и разбирането на проблема; за договорените споразумения и политиките на работното място; за предоставените насоки и модели на поведение от представителите на профсъюзите; за кампаниите за промяна в закона. Съществуват държави, в които са постигнати много сериозни и успешни споразумения по този въпрос.

Домашното насилие е сравнително нов проблем, свързан с трудовото договаряне, който има за последица разширяване на обхвата на трудовото правоотношение, признавайки взаимовръзката между професионалния и личния живот (Pillinger, Schmidt & Wintour, 2016). Домашното насилие на работното място все по-често се включва в дневния ред на преговорите на синдикатите в Европа, много от които отдавна провеждат кампании за повишаване на осведомеността относно насилието срещу жените. Напоследък профсъюзите са вдъхновени от пионерската работа по договаряне на отпуск и подкрепа за домашно наси-

лие на работното място в Австралия<sup>20</sup> и Канада<sup>21</sup>. Синдикатите и някои просветени работодатели все по-често признават, че домашното насилие е проблем на работното място, който свързва работата и личния живот.

Работното място може да бъде опасно, ако жертвата е тормозена, заплашвана или преследвана по време на работа от партньор или бивш партньор, което може да окаже значително въздействие върху способността ѝ да работи, да работи ефективно и пълноценно. Като последица домашното насилие на работното място може да се разглежда като основен риск за тру-

<sup>20</sup> Клаузите за домашно насилие бяха обсъждани за пръв път в Австралия, където през 2010 г. клаузата за домашно насилие бе договорена успешно между Australian Services Union Victorian Authorities и Surf Coast Shire Council, с двадесет дни платен домашен отпуск. До 2015 г. 944 споразумения съдържат клауза за домашно насилие, обхващаща 804 649 служители, предимно в частния сектор, в широк спектър от индустрии и някои от най-големите работодатели в страната. Близките съюзи между синдикатите, експертите и женското движение, наличието на „моделна клауза“ и ангажираността на представителите на синдикатите бяха важни фактори за успешни споразумения. През 2015 г. в едно от знаковите дела за домашно насилие на работа [Ms L. Moghimi срещу Eliana Construction and Developing Group Pty. Ltd. [2015] FWC 4864, 23/08/2015] Australian Fair Work Commission нареди на работодателя да изплати максимално обезщетение на жертва на домашно насилие, която бе несправедливо уволнена, защото нейният работодател заяви, че не е в състояние да я защити от партньора и, работил на същото място.

<sup>21</sup> В Канада профсъюзите и работодателите са договорили редица споразумения на работното място за предотвратяване и справяне с домашното насилие по време на работа, а Канадският конгрес по труда активно се ангажира със синдикалното образование, лобира за законодателни промени и предложи колективни трудови договори за справяне с домашното насилие на работното място.

<sup>19</sup> В този доклад терминът „домашно насилие“ включва домашно насилие и злоупотреба, насилие от интимен партньор и семейно насилие.

довата безопасност и здравето. Работодателите имат задължението да се грижат за сигурността на работното място както за жертвите на домашно насилие, така и за техните колеги. Наученото вследствие на десетилетията работа на феминистки организации и кампании на женски съюзи/комисии по въпросите на насилието, основано на пола, показва, че насилието и тормозът на работното място са свързани с властта и контрола - проблеми, които могат да се простират на работното място и извън него.

Домашното насилие включва физически и други форми на принудителен и емоционален/психологически контрол и заплахи, като контрол върху социалните взаимоотношения, контрол над автономията, контрол на децата или контрол на парите, което води до сериозни психологически последици и въздействие върху доверието на жената в нейната способност да напусне насилника. Например, неотдавнашните проучвания на ТУС в партньорство с Women's Aid откриха, че финансовото подтисничество е видна форма на принудителен контрол, която често възпрепятства жените да разполагат с достатъчно пари, за да могат да отидат на работа или да си купят подходящо облекло за работа и по този начин прави трудно излизането на жената от тази връзка, изпълнена с насилие. Въпреки че финансовият тормоз може да засегне жените от всички групи с различни доходи, жените с ниски такива в Великобритания са особено оцетени от правителствените промени в плащането на универсален кредит (единичното интегрирано плащане, което замества обезщетенията, данъчни кредити и др).

Синдикатите и работодателите са ключови партньори в интегрирания подход за предотвратяване и справяне с домашното насилие, включително на работното място. Както се споменава в раздел 1 от настоящия доклад, Истанбулската конвенция и някои национални стратегии срещу насилието над жени, отдават значение на ролята на работното място за предотвратяване на домашното насилие. Ако домашното насилие на работното място не се възпрепятства, например чрез ранна намеса и осигуряване на безопасност и подкрепа на работното място, има доказателства, че то може да ескалира с течение на времето и в най-лошия случай може да завърши с убийство. Доказателствата, събрани в проекта „Сигурност у дома, сигурност на работното място“, чрез изследването на данни, предоставени от единадесет страни и дискусии по време на конференцията на ETUC, проведена в Мадрид, показват, че синдикатите и работодателите могат и все повече играят жизненоважна роля при признаването, идентифицирането и разработването на ефективни мерки на работното място за предотвратяване на домашното насилие, справяне с него като един от многото предотвратими проблеми, които оказват влияние върху здравето и благосъстоянието на работното място и засягат безопасността на работниците. Това означава признаване и идентифициране на признаците на домашно насилие, осигуряване на подкрепа

и предлагане на практически мерки, които да позволят на работниците да останат на работа. Тези мерки, предприети от синдикатите и работодателите, които се занимават с въпроси, касаещи жените на работното място понякога просто могат да помогнат за спасяването на човешки живот.

### **3.2 ПРАВНА РАМКА И УТВЪРЖДАВАЩ ХАРАКТЕР НА ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО ОТНОСНО ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

Няколко синдикални организации понастоящем лобират своите правителства за правата при домашно насилие по време на работа на основата на това, че приетите правни мерки могат да играят важна роля, която да даде възможност за защита на жертвите на работното място и за поставяне на задължения на работодателите да гарантират безопасността на жените, когато са на работа или след връщане на работа след период на отпуск. В допълнение, организациите за домашно насилие цитират намалени ресурси за подпомагане на жертвите на домашно насилие след икономическата криза, което на свой ред е основна пречка за напредъка в превенцията на домашното насилие на работното място. Синдикатите в Италия и Испания говорят за значението на законодателството, което дава възможност за договаряне на клаузи в КТД-та и политики на работното място, и използването на закона като основа за по-нататъшно разширяване на правните разпоредби.

**Правната уредба относно домашното насилие и домашното насилие на работното място в единадесетте държави, където бяха проведени практически изследвания, може да бъде намерена в Приложение 1.** Във връзка с националното законодателство повечето държави-членки на ЕС са приели конкретни закони за насилието срещу жените, като криминализират повечето от тях, включително изнасилване, сексуално насилие и домашно насилие (EIGE, 2014 г.). Десет държави-членки имат законодателство, което третира домашното насилие като специално престъпление в наказателното право. Проследяването не се разглежда като отделно престъпление във всички държави-членки, въпреки че някои имат специален закон, докато други преследват следенето по други параграфи в криминалния или наказателния кодекс. Гражданските и наказателните закони за домашното насилие рядко се позовават изрично на ролята на работното място, въпреки че в някои страни трудовото право определя правата на жертвите на насилие. Например, съгласно френското трудово право, служител има право да се въздържи от работа, ако е жертва на насилие, основано на пола, като е длъжен незабавно да уведоми работодателя си за фактическата ситуация, опасността за живота и здравето си и неспособността си да бъде защитен. Докато сигурността му не е гарантирана, служителят може да не ходи на работа.

Най-изчерпателната правна рамка може да бъде намерена в Испания, съгласно Organic Law 1/2004 от 28 декември 2004 г. за защита от домашно насилие. Това, съчетано с Organic Law 3/2007 за равнопоставеност на половете на работното място, изисква от компаниите с повече от 250 работници да изготвят План за равенство между половете в сътрудничество със синдикатите и налага повечето големи компании да въведат клаузи и политики за домашно насилие на работното място. Законът също така препоръчва доброволно да се въведат планове за равенство в средни и малки предприятия. Към днешна дата са договорени и подписани повече от 200 плана за равенство с мерки за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз и за предотвратяване на домашното насилие на работното място. Един от проблемите е, че жените в несигурни форми на заетост и в малките предприятия не са обхванати от такива планове. Много от тези работни места нямат конкретен работодател, към когото жертвата може да се обърне. Синдикатите понастоящем работят за реформиране на Закон 1/2004 относно трудовите права на жертвите на домашно насилие, за да улеснят жертвите да организират работното си време или да получат смяна на работата. Въпреки силната законова рамка, испанските синдикати твърдят, че икономическата криза подкопа способността на синдикатите да договарят тези въпроси.

В Италия домашното насилие на работното място е сравнително нов въпрос, който съюзите слагат на масата за преговори, благодарение на влизането в сила на Закона за заетостта от 2016 г. след много години на синдикално лобиране за законодателство. Профсъюзите във всички сектори започнаха да се занимават активно с изследването на последиците от законодателството и как отпуската поради домашното насилие може да бъде договорена и където е възможно, да бъде удължена.

**„Разпоредбите на Закона за трудовата заетост са безпрецедентни при предоставянето на отпуск до три месеца за жени, които са претърпели домашно насилие. Това е ново и много важно постижение. Сега ще работим усилено, за да гарантираме, че тази норма се прилага. Разполагаме с разпоредба в законодателството след дългогодишно лобиране на правителството от женски и феминистки асоциации и профсъюзи. Имахме непрекъснат диалог за насилието срещу жените ... От дълго време казваме, че домашното насилие**

## **не е единственият вид насилие и че има и насилие на работното място. Посланието в крайна сметка бе чуто.,,**

*(Лоридана Тадди, национален служител, отговарящ за равенството между половете, CGIL, Италия)*

Законите в много държави-членки на ЕС също така обхващат преследването и издаването на заповеди за осигуряване на защита, които могат да бъдат от значение за работното място. Например, съгласно Закона за защита от насилието в Германия (GewSchG) от 2002 г. заповед за защита може да забрани на предполагаемия насилник да доближава работното място на жертвите. В член 5 от българския Закон за защита от домашното насилие от 2005 г., една от посочените мерки е да се забрани на ответника да доближава дома на жертвата, мястото на работа и местата, където тя почива или осъществява социални контакти. В Италия според наказателното право член № 38 от 23 април 2009 г. се въвежда новото престъпление на „преследващите действия“ (следене), заедно със санкциите, включително когато се извършва преследване на работното място. Следенето на работното място може да включва преследване от партньори и бивши партньори, клиенти, които преследват персонал или при определени обстоятелства клиенти, които преследват други клиенти, какъвто може да е случаят с грижите за домашни собственоост или психиатрични грижи. Това може да попречи на жертвите да напускат домовете си, да пътуват до работа или да извършват ефективно своите задължения. Преследването може да включва прекомерни форми на контакт и злоупотреба с имейли, телефонни разговори и социални медии, нежелани подаръци и физическо или сексуално насилие на работното място. Въпреки че няма данни за Европа, според проучване, проведено през 2011 г. в САЩ, през предходната година (NCADV, 2015) са били преследвани 5,1 милиона жени и 2,4 милиона мъже. От жените, убити от интимен партньор, 76% са били преследвани първоначално, а 85% от жените, които са оцелели при опит за убийство, са били преследвани. Проследяването може да доведе до значителни проблеми, включително тревожност, депресия и загубени работни дни, и често е индикатор за други форми на насилие.

Белгийският национален план за действие за борба с всички форми на насилие въз основа на пола, 2015-2019 г., се основава на рамката на Истанбулската конвенция (ратифицирана през 2016 г.) и съдържа някои разпоредби, свързани с домашното насилие на работното място. Той се отнася до ролята на частния сектор и медиите в приноса за изкореняване на насилието срещу жените, например чрез повишаване на осведомеността и изготвяне на насоки и саморегулиращи се стандарти. Очаква се частният сектор да играе роля, като работи в партньорство с НПО и социални организации и повиши осведомеността сред персо-

нала. Очаква се публичният сектор да допринесе за предотвратяването на насилието чрез проекти, насочени към подобряване на безопасността на хората на обществени места и в обществения транспорт, като предотвратява сексуалната заплаха / нежеланото сексуално поведение и сексуалното неправомерно поведение в обществения транспорт.

Испанската „Национална стратегия за изкореняване на насилието срещу жените“ (2013-2016 г.) е една от най-обширните стратегии в Европа, включваща специфични мерки на работното място за борба с насилието, с ясно определена роля на синдикатите и работодателите. Тя съдържа 284 мерки, предназначени да допринесат за всеобхватен подход за справяне с насилието срещу жените. Тя включва широка гама от мерки, включително повишаване на осведомеността и превенция, и прави няколко позовавания на ролята на фирмите, работодателите и синдикатите на работното място, които могат да действат като партньори. Планът насърчава държавата да си сътрудничи с работодатели и синдикати, за да разпространява информация относно трудовите права на работничките в ситуация на насилие, да насърчава социалната интеграция и заетостта на жените, които са преживели насилие и да насърчава тяхното наемане. Вижте каре 13 по-долу със списъка на препоръчителните мерки за дружества, работодатели и синдикати в испанската национална стратегия.

**КАРЕ 13. ИСПАНСКА „НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА ПРЕМАХВАНЕ НА НАСИЛИЕТО НАД ЖЕНИТЕ“ (2013-2016 Г.)**  
**ПРЕПОРЪКИТЕ В НАЦИОНАЛНАТА СТРАТЕГИЯ, КОНКРЕТНО ЗА РОЛЯТА НА КОМПАНИИТЕ, РАБОДАТЕЛИТЕ И СИНДИКАТИТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО СА ИЗБРОЕНИ ПО-ДОЛУ (ПО СЪОТВЕТНИЯ ПАРАГРАФ).**

3. Да се предприемат действия за превенция и повишаване на осведомеността в корпоративния сектор чрез инициативата «Компании за общество, свободно от насилие по полов признак».

6. В сътрудничество със синдикатите и организациите на работодателите да разпространяват информация относно правата на жените, жертви на насилие, основано на пола, с цел насърчаване на тези жени да прекратят мълчанието.

102. Да разпространява в сътрудничество със синдикатите и сдруженията на работодателите информация за трудовите права на работещите жени, жертви на насилие, основано на пола.

104. В сътрудничество със синдикатите, компаниите и организациите с нестопанска цел да се насърчава прилагането на програми за обучение ,социални програми и програми за включване на пазара на труда, насочени към жените, които са преживели насилие.

181. **Насърчаване на включването в плановете за равнопоставеност на предприятията с мерки, насочени специално към реагиране на нуждите на жертвите на сексуален тормоз и тормоз, основаващ се на пола, в работната среда.**

182. **Насърчаване на прилагането на мерките за превенция на сексуален тормоз и такъв, базиран на половите различия в централната администрация и свързаните с нея публични органи.**

229. **Насърчаване на инициативата «Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género» (Компании за общество ,свободно от насилие по полов признак) в сътрудничество със синдикатите и работодателските –организации.**

Работното място е посочено изрично в стратегията на правителството на Великобритания, както и в стратегиите, изготвени в Шотландия, Уелс и Северна Ирландия. Стратегията за насилието срещу жените и момичетата на Великобритания от 2016 г. гласи, че работодателите имат важна роля при идентифицирането на злоупотреби и разработването на политики на работното място. Ролята на работодателите за насърчаване на ранната намеса чрез мерки на работното място е доразвита в стратегиите на Шотландия и Уелс относно насилието срещу жени и момичета. „Сигурност за всички“: Стратегията на Шотландия за предотвратяване и премахване на насилието срещу жени и момичета“ се отнася до работното място като ключова област за превенция и гласи, че „... има две мисии, които да се изпълнят на работното място-като се изгради култура на нулева толерантност към тормоза и злоупотребата и другата, в която се проявява разбиране към нуждите на онези, които преживяват насилие и домашно насилие. В Северна Ирландия новата стратегия „Прекратяване на домашното и сексуалното насилие и злоупотреба в Северна Ирландия - седемгодишна стратегия“ е издадена през 2016 г. В нея са заложили „ефективни политики за работното място“ като част от редица мерки за подкрепа на жертвите и семействата, засегнати от насилието. Както се посочва в Стратегията, „разходите, свързани както с домашното, така и със сексуалното насилие и злоупотреба, оказват голямо влияние върху ресурсите на законните, доброволните организации и работодателите и отразяват огромната тежест върху жертвите и обществото в по-широк смисъл“ Въпреки активното лобиране на профсъюза, ICTU изрази разочарование, че се съдържа ограничено позоваване на работното място и на синдикатите.

В някои национални плановете за действие не се споменава конкретно домашното насилие на работното място, какъвто е случаят с Националния план за действие срещу насилието в семейството и интимните взаимоотношения в Дания за периода 2014-2017 г.

В рамките на четвъртия план за действие срещу насилието във Франция (2012-2016 г.), са определени три



приоритета: да се засилят обществените действия, да се защитят жертвите и да се мобилизира цялото общество в тази дейност, въпреки че не се споменава изрично връзката с работното място. Този план за действие удвоя бюджетта за дейности срещу насилието, основано на пола, за периода 2014-2016 г.

### 3.3 ДАННИ ЗА ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Въпреки ограничените данни, в проучванията, проведени в цял свят относно домашното насилие на работното място, е регистрирано<sup>22</sup>, че средно една трета от работниците са преживели домашно насилие в определен момент от живота си и че около половината от жертвите смятат, че работата им е била отрицателно засегната. **Приложение 2. обобщава наличните данни за домашното насилие в единадесетте държави, където бяха проведени проучванията.**

Последното всеобхватно проучване в Европа е проведено от TUC, обхващащо Великобритания и Република Ирландия (TUC, 2014). Проучването установява сериозни доказателства, които показват, че домашното насилие влияе върху ефективността и посещаемостта на работното място. От 3449 анкетирани 41,6% са преживели домашно насилие, което е оказало влияние върху способността им да ходят на работа, а също ефектът се е разпространил и е продължил на работното място. Малцина докладват проблема на работното място, по-специално на представител на синдикатите. Изследванията също така показват, че 75% от жертвите на домашно насилие са тормозени на работното си място с телефонни обаждания и имейли; 20% от жертвите не са ходели на работа месец или повече през предходната година поради домашно насилие; 56% от тероризираните жени закъсняват за работа най-малко пет пъти месечно; 28% напускат по-рано поне пет дни в месеца, а 53% - пропускат поне три дни работа на месец (TUC, 2015, Crown Prosecution Service, 2015, Home Office, 2009).

Има оскъдни данни за степента, вида или тежестта на домашното насилие на работното място. Въпреки че не са събирани систематични данни за преследване или домашни убийства на работното място, синдикатите и организациите за домашно насилие, интервюирани в проекта на ETUC, говорят за увеличаване на степента и тежестта на преследването на работното място и броя на домашните убийства/убийства на жени. Публикуван е ограничен анализ на броя убийства на жени на работното място, извършени от мъже. Във Великобритания,

TUC е идентифицирала най-малко шест жени, убити от партньори или бивши партньори на работното място през последните години. Новото проучване за убийства на жени, иницирано от UK Femicide Census и извършено от Women's Aid Federation England (2016) и Ирландския проект за мониторинг на убийства на жени, разработен от Women's Aid Ireland (2016), са стъпка в правилната посока при идентифицирането моделите на поведение, рисковите фактори и начините за предотвратяване прерастването на домашното насилие в убийство.

### 3.4 СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ МОТИВИ ЗА ПРЕДТВРЯВАНЕ НА ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

**” [Домашното насилие] поставя ограничения върху времето на жените на работното място. То има огромно въздействие, тъй като те не излизат с колеги, страхуват се от работното място, въпреки че то трябва да е безопасно. Ако избягат от дома си, търсейки подслон, те напускат родния си град, не искат да живеят в едно и също населено място с насилника. Това затруднява жените в желанието им да продължават да работят. Установихме, че жените, живеещи в приюти, губят работата си. Те ни разказват за това, че се срамуват да отидат на работа, ако имат физически признаци на насилие. Мнозина крият белезите на насилието и това е основната причина за техния отпуск по болест.“**

*(Vesna Leskošek, Факултет по социална работа, Университет Любляна, Словения)*

Съществуват все повече доказателства, които показват, че има икономически и социални ползи от превенцията и справянето с домашното насилие на работното място. Тази нова разработка признава не само, че предотвратяването на домашното насилие е проблем на работното място, но и че работното място е неразривно свързано със семейството и общността, и че има по-големи бизнес ползи за работодателите при задър-

22 Шест големи национални проучвания, проведени в Австралия, Канада, Нова Зеландия, Филипините, Турция и Великобритания/ Ирландия, предоставят ясни доказателства за въздействието на домашното насилие върху работното място. За допълнителна информация относно изследванията вижте: <http://dvatworknet.org/research/national-surveys>.

жането на работници, които са жертви на домашно насилие. За жената работник финансовата независимост е от съществено значение, за да може тя да се отърси от насилствена връзка. Без тази независимост тя бързо може да загуби желанието си за работа, ако бива тормозена и преследвана многократно.

Работодателите плащат висока цена при negliжиране на домашното насилие. Оценките показват, че има тежки икономически последици като намаляване на производителността на труда, отсъствия по болест и текучество на кадри (EIGE, 2014, EIGE, 2012, Zhang et al 2012, Walby 2004 и 2008). Използвайки съществуващите данни, EIGE (2012 и 2014 г.) идентифицира значителните разходи, причинени от насилието, основано на пола, чрез загубата на икономическа продукция, разходите за услуги (здравеопазване, наказателно правосъдие, правна помощ, социални и специализирани услуги) и физическото и емоционално въздействие върху жертвата. Като цяло EIGE (2014) оценява, че икономическата продукция, загубена в резултат само от наранявания, представлява приблизително 12% от тези разходи. Докладът на Белгийския институт за равенство между жените и мъжете (2010 г.) подчерта огромните икономически разходи, свързани с насилието, основано на пола, върху компаниите, като се позовава на проучвания от Европа и Северна Америка, които показват, че насилието засяга концентрацията и ефикасността на работното място и прави трудно за жените да запазят работата си. Пример за това дава френската компания с нестопанска цел - Psytel, базирана в Белгия, където само партньорското насилие струва 439 млн. Евро годишно, от които 288 млн. Евро представляват производствени загуби, дължащи се на прекъсвания на работата, отсъствия от работа и т.н. Оценка направена в Австралия показва, че разходите за домашно насилие само в търговията на дребно са били повече от 62 млрд. Долара (44 млрд. евро) между 2014 и 2014 г. (Национална асоциация на търговците на дребно, 2016 г.). Доклад, публикуван от канадското федерално министерство на правосъдието, оценява общото икономическо въздействие на домашното насилие върху работодателите през 2009 г. на стойност 78 млн. долара (около 54 млн. евро) (Zhang et al., 2012 г.). В САЩ около 8 милиона дни годишно се взимат като отпуск по болест, причинена от домашно насилие, което води до загуба за икономиката от 2,5 млрд. долара (приблизително 2,3 млрд. Евро).

В Оценката на европейската добавена стойност<sup>23</sup> се посочва, че годишната стойност на насилието над жени, основано на пола, през 2011 г. е около 228 милиарда евро (1,8% от БВП на ЕС) (Европейски парламент, 2014 г.). Това възлиза на около 450 евро на европейски гражданин всяка година. Според WAVE (2016) инвестирането само на 10% от тази цена (или 45 евро на

гражданин на година) в превенцията на насилието би допринесло значително за намаляване на финансовото въздействие на насилието въз основа на пола върху националните бюджети.

Обосновката и разходната ефективност на инвестициите в превенцията и услугите за жертви на домашно насилие може да се види в изследването на Силвия Уолби (2008). Тя установи, че домашното насилие струва на икономиката на Великобритания 1,9 милиарда паунда (2,2 милиарда евро) в изгубена икономическа продукция в резултат на отпуск по болест от работа поради наранявания, което води до намаляване на производителността на труда, увеличаване на отсъствията и увеличаване на текучеството на кадри. Тези разходи за бизнеса са намалели от нивото от 2001 г. до голяма степен в резултат на намаляването на темпа на домашно насилие, благодарение на по-добрите обществени услуги. Уолби (2008) изтъква значението на инвестирането в обществени услуги за намаляване на домашното насилие, показвайки, че в Великобритания това е икономически ефективно за страната като цяло, редуцирайки степента на загубена икономическа продукция, както и човешките и емоционални разходи.

### **3.5 ЗНАЧЕНИЕТО НА РАБОТАТА ЗА ПОСТИГАНЕ НА НЕЗАВИСИМОСТ И САМОСТОЯТЕЛНОСТ**

Икономическата независимост дава на жената средство за прекъсване на насилствените взаимоотношения и ранната намеса е от съществено значение, ако жената се нуждае от помощ и специализирани услуги, за да й позволи да остане на работата и да живее независимо. Подкрепата на една жена да не напусне работата си може да й попречи да издържа дългосрочна икономическа зависимост, насилие и злоупотреба. Данните, събрани от интервюта и дискусии, проведени по време на проекта на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), показват, че когато напуснат насилствената връзка и достигнат до безопасността на убежище, обикновено жените вече са напуснали и работата си.

Съюзите в Испания подчертават значението на разглеждането на проблема от гледна точка както на интеграцията на жените на работното място, така и на несигурния характер на трудовите взаимоотношения на жените. Ако жените нямат икономическа независимост, те ще имат по-малък капацитет да се противопоставят на актове на насилие. Получаването на финансова независимост е невъзможно, ако въпросната жена не работи или трудовите й взаимоотношения са несигурни. Както твърди Диляна Маркова от българското НПО за домашно ненасилие „Анимус“, работното място е важно в превенцията на домашното насилие: „... ако жените вече са безработни, често е твърде

23 The European Added Value Assessment, проведен от Европейския парламент, анализира потенциалните ползи от бъдещи действия на ЕС и добавената стойност на съществуващите общоевропейски политики

късно. Важно е да се работи с жените, преди да напуснат работата си.“ Проучване, проведено в женски приюти в Дания<sup>24</sup>, установи, че жените, които се намират в такива домове, имат по-малко връзка с пазара на труда, често са по-малко образовани и нямат финансова независимост. В повечето случаи, когато една датска жена стигне до подслон, тя вече е безработна.

**” Ако жените съществуват в атмосфера на ежедневна тирания от психическото насилие, те ще напускат работата си ,като преди това ще отсъстват често по болест. Поради тази причина е много важно, когато някой иска да напусне работата си или да бъде преместен , да има някой на работното място, който може да се разрови в причините за това. На този етап е възможно да се окаже подкрепа ... Знам само за една жена, която се пресели в един град извън Копенхаген - работодателят ѝ, който имаше клонове в цялата страна, успя да я премести на работа в новия град - и тя е единствената жена-жертва на домашно насилие, която познавам и която все още работи.“**

*(Мете Мари Иде, от НПО за домашно насилие Danner, Копенхаген)*

### **3.6 СИНДИКАЛНИ КОНСУЛТАЦИИ И УЧАСТИЕ В РАЗРАБОТВАНЕТО НА ДЪРЖАВНИ ПОЛИТИКИ И СТРАТЕГИИ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НАСИЛИЕТО НАД ЖЕНИ**

Въпреки че повечето правителства в Европа са изготвили национални планове за действие или стратегии за насилие срещу жени, малцина се позовават на ролята, която синдикатите могат да играят в консултации, или при определянето на действия, свързани с превенцията на домашното насилие на работното място. Един от проблемите е, че Истанбулската конвенция и CEDAW, двете основни рамки за националните планове за действие, имат малко или никакво пряко позоваване за задълженията на работното място или

за консултациите и участието на синдикатите в разработването и прилагането на стратегии или програми.

Например, Националният план за действие на Италия за ненасилието срещу жените и преследването беше широко критикуван от синдикатите и женските организации заради липсата на консултации при изготвянето на плана, в който липсват ясни цели и акценти върху превенцията. В Северна Ирландия ICTU Northern Ireland (НИ) и свързаните синдикати участваха в консултации за новата седемгодишна Стратегия за спиране на домашното и сексуалното насилие и злоупотреба в Северна Ирландия, издадена през 2016 г. Стратегията съдържа някои позовавания на работното място, но по начин, който ICTU NI счита за много общ без да взема под внимание предложенията на ICTU NI, направени от специализирана група , назначена към Министерството на правосъдието по време на изготвянето на Стратегията. Предложенията съдържаха доказателства за икономическите и други социални последици от насилието на работното място и посочваха жизненоважната роля, която синдикатите играят при разработването както на стратегията, така и на политика на работното място.

**” Ролята на представителя на синдикатите е от жизненоважно значение в контекста на работното място и синдикатите играят важна роля във преговорите с работодателите за разработване и прилагане на политики на работното място. Смятаме, че стратегията трябва да включва препратки към многото отлични дейности, договорени от синдикатите и работодателите - Градският съвет на Белфаст е един пример. Ние също така считаме, че политиката в областта на домашното насилие трябва да бъде задължителна за целия публичен сектор.“**

*(Клеър Мур, директор по въпросите на равенството, ICTU NI)*

ICTU NI продължава да дава приоритет на тази работа в контекста на изпълнението на стратегията и продължава работата с отделите на правосъдието и здравеопазването, за да гарантира, че борбата с домашното и сексуалното насилие се признава за проблем на работното място и че тази тема е включена в План за

<sup>24</sup> Цитирано от интервю на Мете Мари Иде, Danner, добавената стойност на съществуващите европейски политики

действие за втора година. ICTU също така е представена в Групата за осигуряване на заинтересованите страни, група с множество заинтересовани страни, която има роля в надзора на изпълнението на стратегията. След публикуването на Стратегията ICTU NI организира среща -кръгла маса с представители на Министерството на правосъдието и синдикатите, като се възползва от възможността да очертае позицията на ICTU по отношение на политиките на работното място и значението на ангажираността на работодателите. Според националния план за действие на белгийското правителство относно насилието, основано на пола, се очаква домашното насилие на работното място да бъде важна тема на обсъждане между заинтересованите страни. Институтът за равенство между жените и мъжете<sup>25</sup> планира да приложи нови насоки и мерки за превенция на домашното насилие на работното място и някои от неговите идеи вече бяха обсъдени неофициално с представители на синдикатите и с представители на заинтересованите страни.

**„Искаме превенцията да започне рано, искаме жертвата да говори за това на ранен етап и ако е възможно, да получи помощ. Искаме да започнем да им помагаме ... Политически не е моментът да променим закона, но искаме да изградим нещо и да създадем нови задачи в рамките на съществуващите ни структури. Вече имаме добра практика за справяне с униженията и тормоза чрез „доверено лице“ и смятаме, че най-добрият начин да постигнем успех е да решим как жертвите на домашно насилие да могат да говорят с довереното лице, което на свой ред ще се опита да преговаря с работодателя и да дава съвети на субекта (извършителя или жертвата). Ние планираме да проверим възможностите за това в някои министерства.“**

*(Марийке Уеваутерс, Институт за равенство между жените и мъжете, Белгия)*

25 The Institute for Equality between Women and Men предоставя данни за положението на жените в Белгия. Той насърчава равенството между половете в професионалната сфера, бори се с насилието и дискриминацията и координира Националния План за Действия срещу насилието по полов признак

В допълнение към разработването на (неформалната) роля на „довереното лице“, Институтът предвижда, че съветниците по превенция за осигуряване на безопасността и здравето също могат да имат формална роля в бъдеще. С течение на времето институтът би искал да види промяна в закона, която да гарантира, че предотвратяването на домашното насилие на работното място става законова функция на „лицето на доверие“.

## **УЧАСТИЕ НА СИНДИКАТИТЕ В МЕЖДУВЕДОМСТВЕНИ ФОРУМИ**

Профсъюзите могат и играят роля в по-широката организация на закрила и услуги за жертвите на домашно насилие. Между организациите, работещи за предотвратяване на домашното насилие и за защита и предоставяне на услуги за неговите жертви, подходът към сътрудничество между агенциите се препоръчва като добра практика в Истанбулската конвенция. Въпреки че в този контекст не се прави позоваване на социалните партньори, междуведомствените модели на добри практики, които съществуват в Шотландия и Северна Ирландия, признават ползата от интегриран подход, включващ сътрудничество между агенции, включително профсъюзи.

▶ Междуведомственото партньорство за домашно и сексуално насилие и злоупотреби в Белфаст доведе до обединяване на заинтересованите страни, включително профсъюзите, и създаде модел на политиката на работното място по отношение на домашното насилие и злоупотреби. Партньорството обединява партньори от социалните служби, полицията, пробацията, помощта за жените, доброволческите организации и синдикатите. Бе изготвен „Домашно насилие и злоупотреба на работното място, модел на политика“, който включва насоки, модел на политиката за работното място и информация за ролята на синдикатите. В него се посочва, че персоналът, преживял домашно насилие /злоупотреба, може да го докладва на представител на синдиката, ръководител или колега.

Това са добри практики, които синдикатите в Италия биха искали да видят възпроизведени. Профсъюзите и женските организации критикуват липсата на всеобхватен и координиран подход към предоставянето на услуги и партньорството между публичните участници, както се препоръчва в Конвенцията от Истанбул. Предизвикателствата включват наличието на ресурси и координация между публичните участници при предоставянето на услуги, както и неравномерното разпределение на отговорностите между различните нива на управление (региони, провинции и местни общини).

Няколко синдикати твърдят, че ратификацията и цялостното прилагане на Конвенцията от Истанбул,



включително ратифицирането ѝ от страна на ЕС, ще бъдат от решаващо значение в бъдеще за разработването на обща рамка за борба с насилието срещу жените, където синдикатите могат да допринесат с тяхната експертиза и връзки с работещите жени, в партньорство с работодатели и други агенции и органи, работещи за прекратяване на домашното насилие. Италианските синдикати, например, са особено загрижени, че разпоредбите, съдържащи се в националния план за ненасилие срещу жените (издаден през април 2015 г.), не изпълняват Истанбулската конвенция, особено по отношение на превенцията. Планът споменава разпределението на ресурсите на регионалните правителства, което според синдикатите трябва да доведе до увеличаване на услугите за жертвите на домашно насилие. Разпределението на ресурсите от регионално към местно ниво обаче е много бавно и системата за финансиране е сложна. В момента CGIL следи стъпките за разпределение на ресурсите на местно ниво и докладва, че много центрове за борба с насилието се закриват поради липса на финансиране.

### **3.7 ПРЕГОВОРИ ЗА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ И ПОЛИТИКИ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

#### **а) Как подхождат синдикатите към проблема с домашното насилие на работното място**

Проектът на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) „Сигурност у дома, сигурност на работното място“ разкрива значителния интерес сред синдикатите по въпроса за домашното насилие на работното място. Някои от тях започнаха да изграждат знания и умения за договаряне на секторните и трудовите политики за домашно ненасилие на работното място, включително съгласуване на клаузи за модели, обучение на представители на синдикатите за предоставяне на чувствителна подкрепа на жертвите на домашно насилие, преговори за практическа подкрепа с работодателя, както и гаранции, че превенцията на домашното насилие на работното място се включва в оценките на риска на работното място и в дневния ред на комитетите по безопасност и здраве.

Примерите включват примерни клаузи касаещи домашното насилие, които се приемат в местното управление и здравния сектор във Великобритания, конкретни политики на работното място, приети от мултинационални компании в няколко страни, въвеждането на клаузи в плановете за равенство на работното място в Испания и лобирането на Съюза за въвеждане на законодателство, което дава право на платен отпуск. Някои синдикати активно се ангажират с местните общини, за да включат клаузи за подновяване на АРП, какъвто е случаят в Италия и България.

Синдикатите в Испания и Италия са най-активни в договарянето на споразумения и политики на работното място (по силата на правната рамка, разгледана по-горе). Някои синдикати са много активни в Дания, Северна Ирландия и Великобритания. Предотвратяването на домашното насилие на работното място бе определено като нов проблем от синдикатите в Белгия, България, Франция, Германия, Холандия и Словения. В тези страни представителите на синдикатите предоставят главно *ad hoc* подкрепа, например чрез неформална помощ, като се свързват с полицията или социалните служби. Жените - жертви на домашно насилие, обаче, най-често се обръщат към даден синдикат, само когато ситуацията им стане много сериозна.

Френските синдикати заемат различни позиции по въпроса дали домашното насилие трябва да бъде приоритет на профсъюза на работното място. В CGT представителите на жените единодушно считат, че домашното насилие е проблем на работното място и е подчинен на отговорността на работодателите и синдикатите за здравето и сигурността на служителите. Съюзът преговаря по този въпрос с работодателите, когато е възможно. CFDT Париж признава значението на темата, но предпочита на този етап да се концентрира върху насилието, свързано с работното място. FO също не е склонен да се занимава с проблема, но настоява за правна защита на жертвите на домашно насилие от дискриминация и уволнение на основание на здравословно или семейно положение. FO твърди, че работодателите носят юридическа отговорност да защитават жертвите от насилие, което се случва на работното място, независимо дали това е свързано с личния им живот.

В Германия, ако работник, който е жертва на домашно насилие, търси помощ и подкрепа, синдикатите оказват неформално съдействие, например като съветват жена, която може да получи помощ от отдела за човешки ресурси на компанията, където те съществуват, или помощ от специализирана НПО или здравна служба. Германските профсъюзи не са се занимавали активно с домашното насилие на работното място и нямат официални инициативи или обща позиция. Синдикатите DGB, Ver.di, VEG и др. смятат, че въпросът е важен, но остава „личен проблем“, който трябва да бъде разгледан от специализираните служби, осигурявани от обществените здравни служби и НПО. Синдикатите изразиха загриженост, че жените, които разкриват, че са жертви на домашно насилие, могат да бъдат пряко или косвено дискриминирани от техния работодател или управител.

В Холандия синдикатите едва сега започват да обмислят как могат да решат въпроса за домашното насилие на работното място и считат това за важен приоритет за бъдещето. Когато синдикатите обръщат внимание на домашното насилие на работното място, те са склонни да го правят неформално; Това води до индивидуални



преговори с работодателя за подпомагане на жертвата, когато е на работа.

**” Това, което правите в къщи, е много различно от това, което правите на работното място. Не се говори много за домашното насилие или грижите вкъщи... Предполага се, че работодателят има отговорността да осигури безопасна работна среда, но също така се приема, че ролята на работодателя не е да дава съвети за това, което правите във вашия личен живот, дори ако това се отнася до въпроси като нездравословен начин на живот, консумация на храни или консумация на алкохол. Убеждаването на работодателя и комисията по здравеопазване и безопасност на труда, че те би трябвало да гледат на домашното насилие като проблем на работното място, ще бъде трудно.“**

*(Джесика Ван Руутенбург FNV, Холандия)*

Пример бе даден от транспортния сектор, където работодател наскоро се е обърнал към служител на синдиката за съдействие, касаещо негова служителка. Той е помолил представителя на синдиката за помощ, тъй като не е искал да уволни жената. Синдикалният представител; разговарял с жената и открил, че тя редовно е подлагана на насилие през нощта. Договорил се с работодателя да ѝ дава следобедни и вечерни смени, за да може тя да се насипва сутрин. Освен това, жената е била насочена към специализирани услуги за подкрепа. Една от причините, поради които профсъюзите в Холандия не са отдавали сериозно значение на домашното насилие като проблем на работното място досега, е защото това е чувствителна тема, навлизаща в личното пространство, а там има ясно изразено разделение между професионалния и личния живот.

По подобен начин синдикатите в Белгия разглеждат домашното насилие като частен проблем и има няколко примера за АРП или политики на работното място, които се занимават с домашното насилие на работното място. Има няколко примера за компании, организиращи сесии за информиране и осведоменост, които включват темата за домашното насилие,

заедно с изнудването, сексуалния тормоз по време на работа и психосоциалните рискове (Huchet *et al.*, 2015). По-голямата част от подкрепата обикновено идва от отделни съветници по превенция или корпоративни психолози, които дават ad hoc подкрепа на жертвите на домашно насилие.

В интервюта за този доклад белгийските синдикати представиха два възможни начина, по които домашното насилие на работното място може да бъде решено в рамките на съществуващата правна рамка и на колективното договаряне. Първо, те цитират прецедента, определен в споразумението от април 2009 г. в Националния съвет по заетостта (КТД No. 100), който изисква от всяка компания да има политика за превенция на алкохола и наркотиците, която трябва да бъде съставена заедно с работния съвет на компанията, здравната комисията и комитетът по безопасност на труда. Това води до формализиране на връзката между професионалния и личния живот във връзка с предотвратяването на злоупотребата с алкохол, което е пример за пряка връзка между дома и работното място. Това твърдят съюзите, свързва личния живот на работниците с техния трудов живот и отваря възможността синдикатите да обмислят превенцията на домашното насилие в благоприятна работна среда. Тази рамка може да се разпростре и върху извършителите, които също могат да създадат проблеми на работното място, например чрез актове на нападение или насилие срещу партньор или бивш партньор или срещу други колеги.

**” Има потенциал да се използва тази система като основа за справяне с въздействието на домашното насилие на работното място ... Това е от значение, тъй като жените, които са жертви на домашно насилие, са изолирани на работното си място, имат трудности да ходят на работа и могат да бъдат финансово малтретирани. Това от своя страна има последствия в работата им и работодателят трябва да бъде задължен да вземе необходимите мерки.“**

*(Патриша де Марки от белгийската конфедерация CGSLB)*

Второ, синдикатите виждат потенциал, при адаптирането на законодателството за благосъстоянието на работното място, да бъде включено домашното наси-

лие като психосоциална опасност на работното място. Това е особено важно, тъй като белгийското законодателство е специфично по отношение въздействието на психосоциалния риск върху работата и изпълнението на задачите в другите области, което се съотнася към предотвратяване на домашното насилие на работното място. В допълнение синдикатите са определили ролята, която заповедите за защита могат да играят при поставянето на задълженията на работодателите да осигурят безопасна работна среда и да защитят жертвите на работното място.

Дискусиите със синдикатите в България разкриват голям интерес към развитието на ново договаряне, касаещо домашното насилие на работното място. Съюзът на Транспортните синдикати в България (СТСБ) счита, че домашното насилие на работното място трябва да бъде следващият проблем, с който съюзът трябва да се заеме при изготвяне на колективното договаряне, например чрез разширяване на съществуващите общински КТД-та, договорени от СТСБ, относно насилието срещу жени на работното място, да включва домашното насилие на работното място, СТСБ признава, че домашното насилие е неразделна част от континуума на насилието, засягащо жените, както в обществения, така и в частния сектор, и твърди, че то трябва да бъде включено в бъдещите преговори на работното място.

**” В наш общ интерес е да включим домашното насилие в програмата ни и да го дискутираме публично ... Така ще бъде изпратено послание до членовете ни, някои от които извършват насилие, че домашното насилие е неприемливо и че е проблем за разрешаване от синдикатите, свързан с работното място. Трябва да се справим с този въпрос, тъй като той се отнася пряко до работното място и има значение за цялото общество ... Това трябва да бъде включено във вече съществуващите споразумения.“**

*(Янка Такева, председател на Съюза на българските учители, КНСБ)*

Някои синдикати виждат в превенцията на домашното насилие на работното място потенциално нова своя мисия, свързана с работната среда. Например, ZSSS твърди, че един съюз би могъл да се основава на

редица неофициални и ad hoc подкрепи, които вече са предоставени от неговите представители. В допълнение, синдикатът на SDTS за сектора на търговията помага на жертвите на домашно насилие чрез Фонда за солидарност на синдикатите, който предоставя важна финансова подкрепа. Словенските НПО, които имат опит в работата с жертви на домашно насилие, показаха, че когато някой от организацията е обучен да осигури подходяща подкрепа, той може бързо да реши проблема. В този контекст, словенският експерт по въпросите на половете Соня Робник твърди, че е от жизнено важно значение профсъюзите да предприемат действия в тази област, тъй като „... превенцията трябва да се ръководи от външна сила, която са синдикатите“. По същия начин Доротей Лешник Мугнайони от SOS Helpline, националната организация, която управлява 16 приюта, приветства възможността за работа в партньорство със синдикатите за предотвратяване на домашното насилие на работното място.

По време на проекта на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) бяха проведени дискусии между експерти по въпросите на пола, специалисти по домашно насилие и профсъюзите, които доведоха до общо разбиране и ангажираност да работят за повишаване на информираността за домашното насилие на работното място. В Словения и България например профсъюзите изразиха интерес да учат и да адаптират примерни споразумения и политики на работното място от други държави-членки като база за договаряне на споразумения и политики на работните места в Словения.

#### **б) Споразумения за колективно договаряне и политики касаещи домашното насилие на работното място**

**В Приложение 3. са изброени над 40 примера на КТД-та и политики на работното място по отношение на домашното насилие и отражението му върху работното място, които бяха идентифицирани в практическите проучвания на единадесетте държави.** Повечето примери за КТД-та и политики на работното място по отношение на домашното насилие на работното място идват от Дания, Франция, Италия, Испания и Великобритания. Те предлагат редица защити и подкрепа, включително гъвкаво работно време, платен отпуск, промяна в местоработата или планиране на работата, планиране на сигурността и в някои случаи помощ при отглеждане на деца, финансова и жилищна подкрепа. В допълнение осигуряването на поверителна психологическа и практическа подкрепа е все по-често срещано или чрез съществуващи социални работници на компаниите и програми за професионално здравеопазване, или чрез специални програми за подпомагане в случаите на домашно насилие на работното място.

Повечето политики и споразумения включват информация за местните неправителствени организации, предоставящи специализирана помощ. Трудно е да се оцени ефективността на различните инициативи на работното място, въпреки че интервютата със синдикатите и неправителствените организации сочат важната роля, която те играят в подкрепата на жените да работят в сигурна среда.

Синдикатите в Испания са гарантирали, че преобладаващият брой КТД-та, протоколи за тормоз и насилие и планове за равенство между половете имат разпоредби за домашното насилие. Някои споразумения и планове за равенство между половете са се подобрили спрямо съществуващите правни мерки и повечето споразумения предоставят информация за специализирани услуги, както и социална и психологическа подкрепа на жертвите на домашно насилие. Клаузите варират от информиране на жертвите на домашно насилие за техните права, предотвратяване на домашното насилие чрез обучение, реорганизация на работния ден чрез предлагане на гъвкаво работно време, платен и неплатен отпуск и редица други социални или икономически мерки.

Съгласно анализа на 266 секторни споразумения на испанския съюз СССО, само 110 (41,3%) посочват мерки за защита на работещите жени от домашно насилие на работното място. СССО обаче заявява, че през последните години е имало голямо увеличение на споразуменията в резултат на задълженията на работодателите да прилагат мерки на работното място съгласно Закона от 2004 г. за защита на жените, жертви на домашно насилие. От 110-те споразумения 75,4% определят конкретни мерки за домашно насилие на работното място, включително платен отпуск или отсъствия. 20,9% са въвели нови мерки, извън предвиденото в закона. (ССО, 2014)

- ▶ Някои компании в сътрудничество със синдикатите са изготвили информационни брошури за работници, които изпитват домашно насилие, като част от плановете си за равенство между половете, както е случаят с компаниите Securitas Seguridad España и Aqualia. Някои планове за равенство между половете, например тези на Iberdrola, осигуряват обучение на работниците за предотвратяване на домашното насилие. Планът за равенство между половете на Емулса възнаграждава завършването на курсовете за обучение по домашно насилие с точки, които се отчитат като курсове за професионално обучение и се вземат предвид при вътрешните процеси по повишаване в длъжност.
- ▶ В областта на работното време някои споразумения включват специални разпоредби за отпуск за жертви на домашно насилие. Например, планът за равенство между половете „El Corte Inglés“ предлага четиридневен платен годишен отпуск на жертвите

на домашно насилие, когато те трябва да сменят местожителството си, или имат малки деца или такива с увреждания. Други, като Grupo Zena, предлагат платен отпуск на жертвите за посещения на лекари или за здравни или социални грижи.

- ▶ Що се отнася до дългосрочния отпуск, паричният съвет на супермаркетите на LIDL предлага извънредно отсъствие до 3 години за жертвите на домашно насилие с право на повторно включване на същото професионално ниво, ако проблемът продължава и повече от 18 Месеца са изтекли. Споразумението на енергийната компания Endesa позволява на жертвите на домашно насилие да работят непрекъснато с кратка обедна почивка и планът на Aqualia за равенство между половете позволява на
- ▶ Някои компании, като Декатлон, осигуряват помощ при пътуване и транспортни разходи при прехвърляне на работа, а планът на Mahou за равенство между половете покрива разходите за наема на жертвата за период от шест месеца, плащайки максимум 1000 евро на месец. Някои споразумения, особено в банковия сектор, предлагат нулеви лихвени заеми за покриване на необходимите разходи на служителите, които са жертви на домашно насилие. Endesa например предлага финансова помощ за покриване на разходите за наем и разходи за промяна на училище на дете за максимален период от 6 месеца, ако жертва на домашно насилие трябва да напусне дома си. Планът за равенство между половете на El Corte Inglés разглежда възможността за даване на бонус авансово на жертвите на домашно насилие, както и при отпуската, поради домашно насилие, се получава пълно заплащане.

Няколко обещаващи практики са разработени в Северна Ирландия, където синдикатите са много активни в предлагането и договарянето на политики и споразумения за домашно насилие на работното място. Те включват политики на работното място в областта на здравеопазването и местното самоуправление, както и значителни усилия от страна на работодателите и синдикатите в публичния сектор, както и правителството на Северна Ирландия в напредъка на политиките на работното място. Вижте примера на Северна Ирландия. в каре 14 по-долу.

#### КАРЕ 14: СИНДИКАЛНО УЧАСТИЕ В РАЗРАБОТВАНЕТО НА ПОЛИТИКА И МЕРКИ ПО ОТНОШЕНИЕ НА ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Синдикатите в Северна Ирландия изиграха много активна и стратегическа роля при договарянето на политиките на работното място по отношение на домашното насилие на работното място, в повлияването на националната политика, в лобирането на политики за домашно насилие да бъдат задължителни в публичния сектор и в партньорство с широк кръг от Заинтересованите страни да прекратят насилието срещу жени и момичета.

Националното ръководство на Службата за Северна Ирландия и Министерството на здравеопазването, социалните услуги и обществената безопасност относно „Разработване на политика на работното място по отношение на домашното насилие и злоупотреби: Ръководство за работодателите“ (2008 г.) дава добър акцент върху партньорството и работата със синдикатите за предотвратяване на насилието и злоупотребите на работното място.

Политиката, договорена между „Belfast Health and Social Care Trust“ и синдиката „Противодействие на домашното насилие и злоупотреби в политиката на работното място“ (2008), се фокусира добре върху работата в партньорство и ангажираността със синдикатите: „Работодателите и синдикатите се ангажират да реагират чувствително и ефективно към тези, които имат нужда от помощ и подкрепа в резултат на домашното насилие „и“ Работодатели и синдикати ще предприемат всички разумни стъпки, за да се справят с домашното насилие / тормоз чрез създаване на сигурна среда на работното място и оказване на подкрепа“.

През 2008 г. бе съставена брошура, озаглавена „Вътрешна злоупотреба: Поверителна подкрепа за всички служители в нужда“, както и линия на поведение, определяща ролята на определени служители за подкрепа, назначени в различни служби и от профсъюзи, за оказване на подкрепа на жертвите на домашно насилие. Те биват обучени да предоставят на жертвите информирана, неосъдителна подкрепа и информация, включително емоционална подкрепа, практическа информация, връзка с мениджърите и помощ за членовете на семейството. Поради поверителния характер на услугата и различните начини за достъп до нея, е трудно да се определи колко служители са се възползвали от услугата, въпреки че

се оценява, че между 10 и 15 са хората, които се възползват от помощ всяка година.

През октомври 2012 г. градският съвет в Белфаст прие „Политиката на работното място по отношение на домашното насилие и злоупотреби“ съвместно с четирите основни синдикални организации (NIPSA, UNITE, GMB и SIPTU). От съображения за поверителност няма официални записи или статистически данни за броя и вида на случаите. Общинският съвет в Белфаст има мрежа, съставена от жени за служителки, която е обсъдила проблема. Градският съвет на Белфаст спечели златна награда през 2015 г. в рамките на инициативата «Безопасно място» като признание за ангажимента си да подкрепя служителки, засегнати от домашно насилие.

- ▶ Във Великобритания съюзът за обществените услуги UNISON и другите синдикати са активни в предоставянето на насоки и модели на поведение на работното място за домашно насилие на работното място. Това, заедно с напътствия от националните организации на работодателите в областта на здравеопазването и местното самоуправление, доведе до създаване на голям брой правителствени отдели, местни власти и здравни организации в Великобритания да създадат политики на насилие на работното място за своя персонал. Информация за ръководството и модела на UNISON можете да намерите в следващия раздел.
- ▶ Добър пример е линията на поведение на работното място, изготвена за правителствени служители в Уелс: „Вътрешни злоупотреби, насилие срещу жени и сексуално насилие“ определя насоки и процедури за олеги, мениджъри и жертви на домашно насилие и злоупотреби и как да се реагира, ако служител / външно лице е нарушителят. Представителите на синдикатите са отговорни за запознаването си с разпоредбите на политиката и процедурата и за подпомагането на своите членове.
- ▶ Няколко споразумения са изготвени в сектора за търговията на дребно в Великобритания, като пример за това е политиката за домашно насилие, договорена между Соор (верига на търговия на дребно) и асоциацията на работниците в магазините USDAW, която определя задълженията на компанията да предоставя информация на управителите и отдела по човешки ресурси за жертвите и извършителите на домашно насилие; да оказва подкрепа на жертвите като им се дава възможност да отсъстват от работа за участие в срещи или консултиране; да оказва подкрепа на извършителите, които могат да потърсят помощ доброволно; да предоставят обучение за повишаване на осведомеността и раз-



бирането за домашното насилие, както и ролята на мениджърите, отдела за човешки ресурси и Програмата за подпомагане на служителите.

В някои случаи политиките на работното място са ръководени от работодателите, както е случаят в Германия, където са изготвени инициативи от градските администрации в Берлин, в които се определят задължения за защита и подкрепа на служителите срещу домашното насилие.

- ▶ Няколко германски компании са разработили инициативи, които произтичат от задължението на работодателите да предотвратяват и предпазват служителите си от всякаква заплаха за живота и здравето им, а също и наличието на икономическа полза от защита на жените в ситуации на домашно насилие на работното място. През 2007 г. германската неправителствена организация Terre des Femmes беше първата организация, която активно участва в популяризирането на първите политики в тази насока в предприятията, което доведе до съвместна конференция между Фондация „Фридрих Еберт“ и Terre des Femmes в Берлин. През 2009 г. се проведе втора такава.
- ▶ От 2007 г. администрацията на Берлинския сенат (отдел по равнопоставеност на половете) участва в разработването на политики на работното място. Някои по-големи компании въведоха политики на работното място, като поверителни социални консултации и горещи телефонни линии, което синдикатите отчитат като подкрепа и на жертвите на домашно насилие.

Друг подход на синдикатите е да включат мерки за домашно насилие на работното място като част от по-широките преговори за равенство между половете. Във Франция, въпреки че няма конкретни правни задължения за включване на домашното насилие в работата при преговори за професионалното равенство, синдикатите са използвали рамката за преговори за професионално равенство, за да включат домашното насилие на работното място. CGT например заявяват, че техните преговори редовно включват глава за домашното насилие с конкретни „специфични мерки, които трябва да бъдат предприети от работодателя. Добра практика е споразумението с PSA Peugeot Citroën, вижте каре 15 по-долу.

## КАРЕ 15: PSA PEUGEOT CITROËN

Споразумението от 2009 г. с компанията PSA Peugeot Citroën беше едно от първите във Франция, насочено към проблема за домашното насилие на работното място. Той беше под формата на протокол за предотвратяване и борба с домашното насилие, подписан от тогавашния министър на трудовата заетост и социалните отношения. През 2014 г. PSA направи крачка напред, когато превърна борбата срещу насилието над жени в приоритет в тригодишното общо споразумение за равенство между половете. В член 4, параграф 8 от глава 4 „Подкрепа на феминизацията на заетостта чрез подобряване на условията на труд и адаптиране на структурите на работното място“ се прави позоваване на подкрепата за служителите, жертви на домашно насилие. Това насърчава различните сайтове на компанията да предприемат действия срещу насилието, основано на пола, чрез организиране на национални кампании, обучение на социални, медицински кадри и такива от областта на човешките ресурси за подпомагане на служителите, жертви на насилие. Прилагат се различни подходи в предприятията, за постигането на тези цели. Например, сайтът Vesoul се обърна към Информационния център за правата и семействата на жените (CIDFF), за да организира обучение за мениджърите си. 150 управители бяха специално обучени да идентифицират насилието срещу жени и беше организирана изложба по въпроса. Обучението също така помогна на мениджърите да идентифицират жертвите и да признаят, че проблемът с домашното насилие може да бъде повдигнат от жена, когато се обсъждат други въпроси. Това доведе до подход с „многофакторен“ характер. Бяха осъществени инициативи за повишаване на осведомеността, включително разпространението на листовки за подпомагане на самодиагностиката („Вие жертва ли сте?“).

- ▶ Френското КТД за равнопоставеност на половете, подписано от профсъюзите, представени в компанията „La Poste“ през 2015 г., включва глава относно защитата срещу домашното насилие и насилието на работното място. В нея се казва, че La Poste ще предостави на жертвите на домашно насилие възможността да се свържат със социален асистент, за да получат съвети и подкрепа за проблеми, свързани с домашното насилие. В съответствие с политиката си за жилищно настаняване, служителите могат да поискат спешно жилищно решение. Отделът по човешките ресурси и управата на компанията ще помогнат да се



намери решение за жилищно настаняване или преместване в друг град, ако е необходимо. La Poste ще информира НПО и други специализирани институции за подкрепа и съвети.

- ▶ Договорът за равнопоставеност на половете във френската верига за супермаркети Carrefour от 2012 г. гласи, че домашното насилие представлява проблем за жените и мъжете, независимо от техния произход или професионална квалификация с катастрофални последици за съответното лице и включва информация за проблема и обучение за справяне с него като част от стратегията за корпоративна социална отговорност. Член 2 от споразумението гласи, че: „домашното насилие е проблем, засягащ жените и мъжете, независимо от техния произход или професионален статус. Проблемът е опустошителен за засегнатите лица. Като част от своята корпоративна социална отговорност Carrefour ще предостави информация, за да повиши осведомеността по въпроса сред своите служители. Тази информационна кампания ще бъде тествана на някои места и може да бъде разширена, ако е необходимо, на национално ниво.“
- ▶ Телекомуникационната компания Orange е включила в споразумението си от 2014 г. за равенство между половете във Франция статия за насилието, основано на пола, като част от „Организацията на труда, равновесието между професионалния и личния живот, здравето и превенцията“. В нея се посочва, че компанията ще предприеме спешни действия, ако жена подаде жалба. Това спешно действие може да включва жилище, осигурено от инициативата „Предприемане на действие“ или бързо настаняване на жертвите в алтернативни жилища.
- ▶ Споразумението за професионално равенство от 2016 г. с компанията за гуми Michelin посочва, че компанията се ангажира да въведе мерки за подобряване на предоставянето на грижи за жертвите и ще бъде разпространена информация за начините за предоставяне на помощ и подкрепа сред персонала по трудова медицина, социални сътрудници и отдела по човешките ресурси.

В Италия профсъюзите в момента подготвят редица КТД-та и предложения за платен отпуск за домашно насилие след въвеждането на Закона за заетостта от 2016 г. В някои сектори синдикатите планират да преговарят за удължаване на правата за отпуск над три месеца и да договорят гъвкави форми на отпуск. Профсъюзите твърдят, че е възможно да се убедят работодателите да направят това, тъй като съществуват такива модели за отпуск за други групи служители (като съчетаване на професионалния и семейния живот, отпуск за възрастни хора и отпуск за брак).

▶ В съвместното изявление на синдикатите и работодателите относно предотвратяването на дискриминацията в хранителния сектор (5 февруари 2016 г.) се определят разпоредби за отпуск за жени, жертви на насилие, основано на пола. В други сектори, като транспорта, енергетиката и водата, бяха предложени цели за договаряне на всички нови споразумения, включващи платен отпуск и да се гарантира, че е възможно това да става гъвкаво и почасово, ако е необходимо. Един от повдигнатите въпроси е, че е важно да се запазят жените на работното си място и да имат достъп до гъвкави форми на отпуск, например за отиване в полицията или съда или за специализирани консултации.

▶ КТД на сектор електропромишленост понастоящем включва темата за насилието срещу жените в раздела за правата на жените, а синдикатът UILTEC иска да преговаря за увеличаване на отпуската до шест месеца. В химическия сектор бяха подписани няколко споразумения за съвместяване на личния и професионалния живот, което включва отпуск за жертви на насилие и право на преминаване от работа на непълно работно време към работа на пълен работен ден. Тъй като националното споразумение в химическия сектор беше предложен за дискусия през 2016 г., синдикатът добави нов раздел за въвеждане на секции за наблюдение, базирани в компанията, за подобряване на ефективността на труда, гъвкаво работно време и съобразяване с половите въпроси. Тя обръща особено внимание на майките и бащите и следва принципа, че „ако сте добре у дома си, ще се чувствате добре и на работа“. Това се разглежда като много важен подход, за да се изгради баланса между работа и професионалния живот с насилието, основано на пола.

## **в) Домашното насилие на работното място като проблем за сигурността и здравето**

Няколко профсъюзи заявиха, че е важно да се гарантира, че домашното насилие на работното място е интегрирано в политиките и процедурите за безопасност и здраве на работното място, включващо и оценки на риска. Въпреки че не е сигурно, че този подход е приет в целия ЕС, синдикатите посочват необходимостта от взаимстване на опит по тази тема от Канада, където съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд в Онтарио<sup>26</sup>, синдикатите са подхождали към домашното насилие на работното място като проблем за сигурността и здравето. Този

<sup>26</sup> В § 32.0.4 от Закона за здравето и сигурността на работното място се казва: „Ако работодателят узнае или има причини да смята, че е налице домашно насилие, което е вероятно да изложи на риск от физическо увреждане работника на работното му място, той трябва да вземе превантивна мярка, основаваща се на обстоятелствата за защита на работника.“ Изготвени са насоки относно „Оценка на заплахите и управление на риска, създаване на мерки за сигурност и създаване на безопасно работно място“.

проблем беше за пръв път адресиран от Европейската агенция за безопасност и здраве на работното място в своя доклад за равенството между половете и сигурността и здравето при работа (EU-OSHA, 2003), където бе отбелязано, че жертвите могат да „страдат от физически или психологически проблеми, а това може да повлияе негативно на ефективността им или да доведе до отсъствия (стр. 65).

Домашното насилие, пренесено на работното място - например чрез физическо насилие, тормоз или преследване - представлява сериозна форма на насилие на работното място и поради тази причина следва да бъде неразделна част от политиките на работното място по отношение на сигурността и здравето. Когато домашното насилие по време на работа е включено като част от цялостна политика на работното място или споразумение за ненасилие и тормоз по време на работа, това означава, че домашното насилие е проблем за безопасността на работното място. Това не само допринася за създаването на безопасна работна среда, но може да насърчи също по-добри политики за балансиране на професионалния и личния живот, които да се адаптират към потребностите на работниците, преживели домашно насилие.

Чрез мерки и споразумения за работното място трябва да е възможно да се определят ефективни начини за справяне със служителите, които увреждат, заплашват или тормозят партньор или бивш партньор, включително как да се справят с преследването и изпълнението на заповедите за защита на работното място. Синдикатите подчертават, че е важно техните представители и работодателите да разберат, че домашното насилие се различава от другите видове насилие и тормоз на работното място. В допълнение те посочват значението за представителите по сигурността и здравето, да разпознават предупредителните знаци на домашно насилие, включително потенциалната опасност и да знаят как да се справят с тях. Въпросите на поверителността и начините за ефективна комуникация и подкрепа на работник, който преживява домашно насилие и как да се помогне на жертвата с планиране на безопасността, също са важни. Това може да включва преговори за отпуск и/или гъвкаво работно време, изготвяне на планове за безопасност и насочване на жертвата към специалисти и консултанти по домашно ненасилие. Синдикатите също така подчертаха необходимостта от различни видове умения и защита на работното място за жертвите, в зависимост от степента на риска за тяхната лична безопасност.

► Някои синдикати са се постарали да включат домашното насилие в работата в инициативи и контролни списъци за безопасност и здраве на работното място. Например в момента се актуализира „Контролен лист за чувствителност по въпросите на пола“ (относно равенството между половете и

безопасността и здравето на работното място) на синдиката TUC във Великобритания и ще включва по-силен акцент върху домашното насилие на работното място.

► Синдикатът UNITE включва съвети относно домашното насилие като част от насоките за здравето и безопасността на жените в областта на трудовата заетост. Насоките показват как представителите на UNITE на работното място могат да помогнат на работниците. Те също така включват обсъждане на последиците от домашното насилие и договаряне на политика на работното място и предлагат какво да направите, ако вие или друг член изпитвате домашно насилие.

### **г) Включване на домашното насилие на работното място в съществуващите разпоредби и споразумения**

Някои синдикати са въвели разпоредби за предотвратяване на домашното насилие по време на работа в съществуващите вече политики и споразумения по безопасност и здраве при работа, насилие и тормоз по време на работа или предоставяне на схеми за отпуск, като считат, че това е по-лесно да се постигне отколкото създаването на нови, самостоятелни политики и споразумения.

Голям брой синдикати подчертават възможността за подкрепа при домашно насилие като отпуските биват включени в съществуващите споразумения и политики на работното място за здравето и благосъстоянието на работещите, както и работа за създаване на здрава среда на работното място с толерантност към половете, инициативи за справяне с отсъствията и други, вместо да се опитва да договори нови споразумения по този въпрос.

► Добър модел по тази тема съществува в политиката за работното място на словенския супермаркет „Меркатор“, където в Закона за трудовата заетост вече съществуват прецеденти за предоставяне на кратък отпуск, което е било доразвито в много КТД-та. Те осигуряват до седемдневен платен отпуск за сватби, смяна на жилище, сериозни наранявания, понесени от служителя, и неплатен отпуск до 30 дни. Споразумението за добри практики в банковия сектор дава седемдневен платен отпуск за семейни и лични дела. Профсъюзите смятат, че при липсата на конкретни политики и процедури за домашно насилие на работното място, подобен отпуск може да бъде договорен и уточнен за жертвите на домашно насилие.

► Датската митническа и данъчна администрация SKAT наскоро промени своята персонална политика по отношение на „насилието, сплашването и тормоза“, която беше иницирана от представител

на синдикатите, който беше завършил обучението за управители на магазини за домашно насилие на работното място. Интересно е да се отбележи, че политиката се отнася до заплахи от насилие или тормоз от вътрешни или външни сили, които могат да включват преследване или тормоз от извършители на домашно насилие. Той заявява: „В СКАТ ние не приемаме насилие, заплахи за насилие или тормоз от вътрешни или външни източници. Това се отнася както за работното време, така и за свързаното с работата насилие, заплахи и тормоз извън обичайното работно време. „

- ▶ В насоките, изготвени за мениджърите по отношение на справянето с ефектите на домашното насилие по време на работа, договорени от британската телекомуникационна компания (BT), в съществуващата политика на компанията „Постигане на баланса“ се прави позоваване на гъвкаво работно време и промяната на работните роли. Политиката също така се отнася до случаите, в които и двама души във вътрешния спор са служители на BT, където може да е необходимо за BT да прилага своята политика за тормоз и унижаване на работното място.
- ▶ Планът за равенство между половете от 2015-2017 г. на френското Министерство на икономиката и финансите се отнася до насилието, основано на пола, във връзка със съществуващите мерки за сигурност и здраве на работното място и предотвратяване на насилието на работното място - мерки, които могат да бъдат използвани за подкрепа на жертвите на домашното насилие, например чрез помощта, предоставяна от социалните работници и персонала по трудова медицина. Планът предвижда специалистите от отдела по човешки ресурси и мениджърите да имат достъп до съответната информация и инструменти за справяне с проблема, както и възможността за създаване на партньорства със специализирани НПО.
- ▶ Съюзът на транспортните синдикати в България (СТСБ) планира да договори разпоредби относно домашното насилие на работното място и да продължи да развива съществуващите споразумения за насилие и тормоз по време на работа, така че те да включват разпоредби относно домашното насилие на работното място. Например, споразуменията за работа в градския и железопътния транспорт създадоха разпоредби за психолози за подкрепа на жертвите на насилие на работното място, които биха могли да бъдат доразвити за справяне с домашното насилие.
- ▶ Представители на Женския комитет на КНСБ в България също заявиха, че имат за цел да интегрират отпуска за домашно насилие в съществуващата част за баланс между професионалния и личния живот и

договореностите за отпуските. Например, член 44 от Образователния секторен план, договорен от Българския съюз на учителите, осигурява допълнителен платен отпуск за майки, създавайки прецедент за предоставяне на платен отпуск за жени, който в бъдеще може да бъде изменен с включването на платен отпуск за жертви на домашно насилие.

- ▶ Институтът за равенство между жените и мъжете в Белгия счита, че е най-добре да започнем с неформални действия като използваме съществуващите схеми за отпуск и мерките за безопасност и здраве при работа като основа за водене на преговори за отпуск за жертви. Синдикатите в Белгия и Холандия определят в бъдеще ключова роля за „доверените лица“ в предоставянето на поверителна подкрепа и помощ на жертвите на домашно насилие.

Някои синдикати настояват домашното насилие да бъде включено и признато в политиките на работното място или в частта за задължението на работодателите да се справят с отсъствията от работа.

- ▶ В Германия задълженията на работодателите да се отнесат към отпуск по болест са друга възможност да се въведат мерки за предотвратяване на домашното насилие на работното място. Например, след период на отсъствие най-малко шест седмици в година по здравословни причини, по майчинство или по други причини, работодателите имат задължението да проведат „интервю за реинтеграция“ със служителя, което има за цел да намери решения , за да помогне на служителя да възобнови работата си.
- ▶ Във Великобритания някои синдикати смятат, че това е полезен подход, тъй като други приоритети и битки заемат от времето и ресурсите им, което затруднява договарянето на нови политики по отношение на домашното насилие на работното място. Чрез правилното разбиране на домашното насилие в работата при стриктното управление на работодателите за посещаемост, синдикатите могат да защитят жертвите на домашно насилие от загубата на работа.
- ▶ В Словения НПО и синдикатите изтъкнаха важната роля, която може да се играе на работното място в рамките на съществуващите правни и колективни рамки за договаряне. Един от начините, по които може да се постигне това, е чрез проекта за съвместна организация синдикати/ застрахователи за отсъствие по болест или чрез съществуващите споразумения и политики за напускане пазара на труда и за равновесие между професионалния и личния живот.

#### **д) Типични особености на споразуменията и политиките по отношение на домашното насилие на работното място**

Политиките на работното място могат да изпратят силно послание, че домашното насилие не се толерира в или извън работното място. Те могат да бъдат самостоятелни политики или да бъдат включени в съществуващите политики за тормоз по време на работа и/или за сигурност и здраве. Важна част от такава политика е запазването на поверителността. Прегледът на политиките на работното място и на финансовите анализи за домашното насилие на работното място, включително клаузи за модели, намира, че те обикновено включват следните разпоредби:

- ▶ Информация за домашното насилие на работното място: Като отправна точка е важно да се даде информация за домашното насилие, какво включва, степента му на въздействие върху работното място. Най-важното е, че това трябва да помогне за повишаване на осведомеността, че домашното насилие е сериозно нарушение на правата на жените за независимост и автономия и че ако ескалира, може да има катастрофални последици за жертвите.
- ▶ Гъвкав платен отпуск: Това може да включва споразумения, които позволяват на работника да излиза в платен отпуск или да работи гъвкави часове, за да могат да имат време да търсят закрила, да посещават адвокати, полиция или съдебни дела, да търсят ново жилище или да се преместят в сигурен дом, да организират грижи за децата си или преместване в ново училище както и консултации със специализирани звена за оказване на помощ.
- ▶ Защита от уволнение: Важна част от дадена политика е да гарантира, че жертвите на домашно насилие, които са взели отпуск по болест или друга причина, имат ограничена във времето защита от уволнение, какъвто пример е отпуската за бременните.
- ▶ Безопасност и сигурност на работното място: Инициативите за подобряване на безопасността и сигурността на жертвите могат да включват конкретно планиране на мерки за сигурност, за да се предотврати физическо нападение, тормоз или преследване на работното място, както и мерки за справяне със заплашващи или тормозещи телефонни обаждания и имейли от злоупотребяващи партньори или бивши такива. Мерките, които могат да бъдат договорени с работодателя, включват подпомагане на жертвата да изпълни план за безопасност, като работодателят информира служителите на рецепцията и колегите на жената, за да гарантира нейната безопасност, както и осигуряване на секретен начин за влизане и място за паркиране на автомобила; даване възможност на работнич-

ката да променя работното място, работното време или последователността на смените временно или за постоянно. Такива мерки могат да се приложат и към колегите на жертвата, които могат също да бъдат афектирани от случващото се.

- ▶ Подкрепа за работещите: Примери за подкрепа, които могат да бъдат предоставени на жертвите, включват конфиденциални, достъпни и неосъдителни срещи с професионалист, който да окаже помощ. Това може да бъде доверено лице, социален работник, лекарят или медицинската сестра на предприятието, мениджърът по човешки ресурси или самият управител.
- ▶ Дисциплинарни процедури при работа с виновниците: Прави се връзка със съществуващите дисциплинарни процедури и санкции, които определят как актовете на насилие, агресивността или тормозът на работното място биха могли да доведат до уволнение или други санкции. Възможно е също да има последици вследствие поведението на извършителя извън работното място, което обаче може да окаже влияние върху работните взаимоотношения и да доведе до дисциплинарни наказания.
- ▶ Обучение и повишаване на осведомеността на работниците: Важен аспект на дадена политика е обучението за повишаване на информираността на персонала, който може да влезе в контакт с колеги клиенти, които могат да се окажат жертви на домашно насилие. Това може да помогне на колегите, които искат да помогнат на лице, засегнато от домашно насилие, да получи състрадателен и безпристрастен отговор, но също така да гарантира, че и колегите са в безопасност, ако извършителят нахлуе на работното място. Чувствителната комуникация с персонала, който може да се окаже потенциална жертва, също е важен, например чрез предоставяне на информация за контакт с делегиран представител на работното място или член на персонала, който действа като доверено лице на работното място и поставяне на телефонни номера на групи за подкрепа в съблекалните или тоалетните.
- ▶ Обучение за управители на магазини и мениджъри: Политиките могат също така да уточнят обучението за управители на магазини и мениджъри, посочвайки им как могат да идентифицират признаците, че работникът изпитва проблеми с домашно насилие, като осигурят първоначална подкрепа и впоследствие да го насочат към специализирани агенции за помощ. В същото време те трябва да са наясно с границите на помощта, която могат да оказват и да не ги преминават в желанието си да дават съвети, които не са от тяхната компетенция.
- ▶ Предоставяне на информация и насочване към специализирани услуги: Важна част от политиката

на работното място е да се даде възможност на представителите на синдикатите, мениджърите, ръководителите на човешките ресурси и колегите да имат достъп до актуална информация относно насочването към специализирани услуги за поддръжка. Това важи и за ситуации, при които извършителите са работници, които търсят помощ или когато колега или директор подозира, че работник е извършител на домашно насилие.

- ▶ Финансова подкрепа: Това може да бъде под формата на авансово плащане на заплати, нисколихвени заеми за жилища и разходи за преместване по местоживеене, както и финансова подкрепа за грижи за деца и разходи, направени при стартиране на ново училище.

### 3.8 ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА, НАСОКИ, ОБУЧЕНИЯ И КАМПАНИИ

#### а) Ръководства и примерни споразумения за домашно ненасилие на работното място

Във Франция съюзите са изготвили редица ръководства. Брошура за CFDT за членовете на синдиката и активистите в компаниите дава конкретна информация и насоки за подпомагане на жертвите на домашно насилие. Брошурата, озаглавена „Домашно насилие на работното място: Предполага се, че говорим за това“ („Violence domestique sur le lieu de travail Si on en parle“) гласи, че ако работниците са наясно с подкрепата и помощта, която профсъюзът може да им предложи, те са по-склонни да влязат в контакт и да помолят членовете на синдикатите за помощ. Те дават съвети за планиране на безопасността, отчитайки злонамерени обаждания и имейли и преследване от нарушителя и предотвратяват сериозно насилие или убийство на работното място. Предложенията включват насочване и свързване със специалист по домашно насилие, идентифициране на потенциални рискове и оценка на вероятността от възникване на риск, планиране на безопасността на членовете на работното място с цел елиминиране или намаляване на риска (по същия начин като планирането на други здравни и професионални заболявания), като това се прави в сътрудничество със съответния работник. Дават се насоки на работещия какво да се прави и какво да не се прави. Подкрепата включва насърчаване на работника да поддържа личен дневник за инциденти с домашно насилие и наранявания и тяхното въздействие върху работата и присъствието му, както и провеждането на съпричастни и неосъждащи разговори с жертвите и да им оказва подкрепа без да влиза в противоречие със закона.

В Испания синдикатите са извършили проучвания и са предоставили насоки за информиране, обучение и повишаване на осведомеността за домашното

насилие. Примерите включват напътствията на ELA „Неравенството между половете и сексисткото насилие: неизбежен проблем“, ръководството на UGT „Ръководство на медиатора на Съюза за домашно насилие“ и ръководството на CCOO „Насилието срещу жените. Права и социално осигуряване на жените-жертви на домашно насилие“. Подробно и изчерпателно ръководство на профсъюзите на CCOO от Каталуня съдържа практически указания за борба с домашното насилие на работното място (вж. Каре 16 по-долу)

#### КАРЕ 16: ССОО: РЪКОВОДСТВО НА СИНДИКАТА ЗА НАСИЛИЕТО СРЕЩУ ЖЕНИТЕ (GUIA SINDICAL SOBRE VIOLÈNCIES MASCLISTES A LA FEINA)

Ръководството, изготвено от ССОО Каталуня, има за цел да повиши осведомеността и да даде практически инструменти за справяне с насилието срещу жените на работното място. В него се посочва, че мъжкото насилие над жените е структурно и се основава на патриархата и на мъжката културна и икономическо превъзходство на мъжете спрямо жените, което прави невъзможно жените да упражняват основните си права и свободи. Ръководството предлага премахването на насилието да изисква участието на цялото общество, за да се постигне реална промяна в нагласите и ценностите и където принципът на равенство да е реалност и където има край на безнаказаността за насилие, основано на пола.

Ръководството предоставя практическа информация за правната рамка за насилието срещу жени и най-добрите практики за действие на синдикатите и колективното договаряне за домашно насилие на работното място. Примери също така са дадени как да се окаже подкрепа на жертвите на работното място. Ръководството е насочено към работниците, представителите на синдикатите и адвокатите, наред с другите. Ръководството се основава на работата на ССОО за премахване на пряката или непряка дискриминация срещу жените на работното място, включително борбата срещу сексуалния тормоз и насилието, основано на пола.

ССОО счита, че колективното договаряне е един от най-добрите инструменти за борба и предотвратяване на насилието, основано на пола, на работното място. Колективното договаряне може да играе важна роля за осведомеността, превенцията, обучението и договарянето на интервенции в компанията. В ръководството се



посочва, че е важно да бъдат добре подготвени и да се включат широко определени и обхват на насилието срещу жените при договарянето на колективните трудови договори, както и плановете за равенство и протоколи за сексуален тормоз и тормоз на основание пол. По този начин да се превърнат в инструменти за справяне с всички форми на насилие срещу жени, включително домашно насилие, и с внимание към потребностите на жертвите. :

Предлагат се следните действия за предотвратяване и информираност:

- ▶ Осигуряване на обучение и повишаване на осведомеността за представители на синдикатите и служители.
- ▶ Насърчаване на вътрешни дискусии за определяне на стратегии за действие и предложения за колективно договаряне.
- ▶ Изготвяне на брошури и други образователни материали за предотвратяване на насилието срещу жени и повишаване на осведомеността.
- ▶ Извършване на конкретни кампании за повишаване осведомеността на работниците и представителите на синдикатите по отношение на насилието, основано на пола, на работното място.
- ▶ Разпространяване на информация относно задълженията по член 48, параграф 1 от Закон 3/2007 относно правното представителство на работниците.

Източник: CCOO (2014)

Важна част от ръководството на синдикатите е разработването на примерни споразумения, които се използват успешно във Великобритания и Ирландия, за да се улесни разработването на политики на работното място. Това доведе до няколко големи синдикати в Великобритания, които играят активна роля в договарянето на политиките на работното място по отношение на домашното насилие на работното място, особено в публичния сектор и големите компании. Както бе споменато по-горе, голяма част от ранното вдъхновение за политики и мерки, насочени към домашното насилие на работното място, идва от синдиката на обществените услуги UNISON, който публикува през 1999 г. примерна политика и насоки, които впоследствие бяха актуализирани през 2015 г. (виж каре 17 по-долу)

## КАРЕ 17: РЪКОВОДСТВО И ПРИМЕРНА ПОЛИТИКА НА UNISON

UNISON популяризира политиките на работното място за домашното насилие на работа в продължение на повече от 15 години. В началото след възникването си, профсъюзът се обръща към работодателите и започва обсъждане на случая за домашното насилие по време на работа. Това довежда до разработването на насоките „Вдигане на покрива“ през 1999 г. През 2015 г. UNISON издаде актуализирано ръководство „Домашно насилие и злоупотреби: проблем на синдикатите“. Ръководството на UNISON, съдържа информация за домашното насилие, предложения за това какво могат да направят различните клонове и представители на синдикалните организации и включва примерното споразумение относно домашното насилие на работното място. Примерното споразумение за работа обхваща обучение за мениджъри и служители от отдел „Човешки ресурси“; Специално платен отпуск за жертви; Времени или постоянни промени в работното време и смени; Промени в специфичните задължения, за да се избегне потенциалният контакт с насилника; Пренасочване или преместване, където е уместно; Мерки за осигуряване на безопасна работна среда, напр. промяна на телефонни номера; Достъп до услуги за консултиране и подкрепа в платено работно време; Авансово плащане; както и достъп до курсове, разр

Досега не е имало статистика, за да се види колко споразумения са подписани въз основа на примерното споразумение. UNISON планира в бъдеще да следи колко политики на работното място са били приложени. Понастоящем, UNISON разполага с 13 политики за работното място; синдикатът вярва обаче, че много повече политики на работното място са договорени в публичния сектор, особено в местните власти и в сектора на здравеопазването.

- ▶ TUC е издала документ за насоки и модел на политиката за домашното насилие на работното място (TUC, 2002). Няколко други профсъюзи са издали насоки и модели за политики за подпомагане на работници, които са жертви на домашно насилие, в това число синдикатът PCS за държавни служители и Съюзът на журналистите NUJ. Железопътният съюз RMT поиска от всички ръководители да сложат примерната политика на Съюза за домашно ненасилие на масата и да я дискутират с всички работодатели за включване в колективното договаряне. Примерната политика посочва, че злоупотребата „може да окаже отрицателно въздействие върху умственото и физическото

здраве на служителите, което води до лоша ефективност и слаба посещаемост на работното място; и затова въпросът е важен.“ В политиката се определят някои принципи, като например: компанията трябва да се отнася към жертвите със симпатия, да им оказва подкрепа и да ги информира, да предоставя и да популяризира централно звено за контакт и да предоставя обучение на мениджърите и на синдикалните представители. Посочва се, че при необходимост фирмата ще предостави практическа подкрепа на жертвите, например във връзка с посещаването на работното място или с отчитането на времето, предоставянето на специален отпуск или гъвкаво работно време, осигуряването на безопасна работна среда и разрешаването на псевдоними за имената на служителите, обозначени на баджовете им.

- ▶ Синдикатът на търговците на дребно USDAW издаде нови насоки за „Домашното насилие и злоупотреби“ през 2016 г., като използва интегриран подход за справяне с три свързани с насилието и злоупотребите проблема : домашно насилие, сексуален тормоз и пътуване до и от работа. По отношение на домашното насилие - дава информация и цели да повиши осведомеността на профсъюзните представители относно причините и последиците от домашното насилие, включително информация за признаците, които могат да показват, че има почва за домашно насилие. Посочва се, че работодателите имат задължението да се грижат за своите служители и дават насоки за това как да се подкрепят хората, преживели домашно насилие. Кратката брошура „Домашно насилие“ определя помощ и подкрепа за жени, които биха могли да бъдат изправени пред домашно насилие. USDAW разглежда и въпроса за насилието в отношенията между лица от един и същи пол.
- ▶ Две британски организации за домашно ненасилие, Refuge и Respect, съвместно изготвиха детайлно ръководство за домашно насилие за работодатели и професионалисти в сферата на човешките ресурси, които бяха представени и положително оценени от голям съвет на графството (Refuge and Respect, 2011). Ръководството се разглежда от синдикатите като най-прогресивния и всеобхватен ресурс, наличен във Великобритания.
- ▶ В Ирландия ICTU стартира преработен набор от насоки за профсъюзите през 2013 г. със съвети как жените, които преживяват домашно насилие, могат да бъдат подпомагани на работното място: „ICTU Домашното насилие - проблем на работното място“. Целта е да се оказва последователна и ефективна помощ на лицата, страдащи от домашно насилие. Предложението на женската конференция през 2013 г. е „... да се окаже натиск върху работодателите от публичния и частния сектор за въвеждане на политики и процедури на работното място, които да допринесат за цялостната кампания срещу домаш-

ното насилие, както и да осигурят безопасна и поддържаща работна среда за жертвите..“

## **б) Обучение и изграждане на капацитет**

Обучението е важна част от дейността на синдикатите, за да получат политическа подкрепа и да повишат осведомеността относно мерките на работното място за предотвратяване на домашното насилие на работното място. В цяла Европа обучението и създаването на модели на синдикалните организации стават все по-иновативни, като акцентът е върху „всеобхватен подход към работещия“, Това помогна на синдикатите да повишат осведомеността относно взаимосвързаността на трудовия и личен живот на жените. Основен въпрос, повдигнат от синдикатите, е необходимостта от обучение на преговарящите синдикалисти и представителите на работното място, за да се разбере динамиката на домашното насилие на работното място, особено когато става дума за клаузи за преговори относно отпуск за домашно насилие и друга подкрепа. Синдикатите твърдят, че трябва да се разбере как насилието и принудителните форми на контрол често се поддържат в продължение на дълъг период от време, което може да доведе до загуба на работа от жените. По-специално, синдикатите подчертават ролята, която обучението може да играе, за да помогне на преговарящите страни да признаят решаващата роля, която работното място може да има за икономическата независимост, което прави по-лесно жената да сложи край на насилието и принудителните взаимоотношения. Както един съюзен лидер в Италия заяви: „Трябва да се уверим, че жените имат работа - ако могат да напуснат къщата и ако могат да съчетаят работата със семейния живот и да имат справедлива заплата, те могат да бъдат по-малко зависими от насилствени отношения.“

Някои синдикати са интегрирали домашното насилие по време на работа в обучението на представители на синдикатите и обучението по въпросите на равенството, а други са провеждали специализирани програми за обучение, какъвто е случаят с партньорството между три синдиката в Дания и техния проект FIU-Equality. (виж каре 18 по-долу)

## КАРЕ 18: ОБУЧЕНИЕ НА FIU-EQUALITY ОТНОСНО ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА

Профсъюзната организация за обучение за равенство и многообразие беше създадена през 2005 г. чрез партньорство между три профсъюзи: 3F (Обединена федерация на датските работници), НК (Union of Commercial and Clerical Employees) и Dansk Metal (Датски синдикат на работници в металургията). Тя е създадена под егидата на КТД за финансиране и обучение на служителите в магазините, и са спечелили високи нива на финансиране за обучение на търговци, възлизащо на 320 милиона крони годишно. Обучителните курсове на FIU-Equality включват обучение на редовни специалисти по търговията и годишна конференция за справяне с въздействието на домашното насилие на работното място. Обучението има за цел да насърчава политиките и дейностите за разбиране на табута на работното място, да подпомага жертвите при търсенето на помощ на работното място, както и на избраните представители и колеги да помагат на жертвите. FIU-Equality също така е изготвила учебни материали за предотвратяване на домашното насилие на работното място и дава насоки за това как политиките по отношение на персонала могат да се прилагат така, че жертвите на домашно насилие да имат възможност да избягат от насилието. Понастоящем FIU-Equality изследва как представителите по безопасност и здраве на работното място могат да станат по-активни в предотвратяването на домашното насилие на работното място.

От 2005 г. насам се провежда годишна конференция за домашното насилие на работното място, която отбелязва Международния ден за премахване на насилието срещу жените (25 ноември). Всяка конференция обхваща различна тема, варираща от това как да се преговаря, за да се помогне на жените, преживели домашно насилие, да напътстват търговците как да се взаимодействат с мъж, който е агресивен, и как да комуникират с нарушителите, които могат да бъдат колеги или членове на синдикатите. Други теми включват разходите за предотвратяване на насилието въз основа на изследванията, проведени от Института за здраве на хората (Копенхагенският Университет), а последната конференция разглежда въпроса за домашното насилие в LGBT семействата. Годишната конференция, в която участват до 100 души, е отворена за всички членове на синдикатите, а поканите се изпращат специално до централни и местни съюзи на служителите в търговията. През 2009

г. театралната пиеса бе поръчана от театралната компания „The Traveling Stage“ в партньорство с кампанията „White Ribbon“, в която се разглежда трудността да се говори с мъж, който извършва домашно насилие. Театърът беше смятан за добър начин за справяне с табуто за домашното насилие. Някои конференции показаха добри практики от компании, включително наскоро пенсионна компания, която разработи добри политики за предотвратяване на домашното насилие на работното място.

Всяка година се дава годишна награда на търговец, който демонстрира успешна роля, например при представянето на жертвата или при убеждаването на работодателя да въведе политика на работното място. Примерите включват преговори с работодателя, за да се позволи на жертвата да има временен отпуск или гъвкаво работно време или за промяна на работата в компанията или за назначаване на работа в друг град или регион. Наградата се присъжда на базата на номинации и победителят се избира от кратък списък с десет номинации. Наградата за 2015 г. бе връчена на търговец в данъчния отдел на правителството, SKAT, който преговаряше в рамките на съществуващата политика по отношение на насилието на работното място, като успешно убеди работодателя, че насилственото домашно / интимно партньорство е ключов проблем на работното място.

Други награди от предишни години бяха връчени на активисти, които са договорили политики на работното място, включително политика за добри практики на работното място в Post Danmark, която включва подпомагане на жена с информация за приютите, почивка за подкрепа и отпуск за срещи с адвокати и посещения в съда, а също и консултация с професионални съветници.

Според Сюзън Бърс Ларсен, 3F, наградата е възможност да се повиши информираността и да се дадат конкретни примери на търговците за това как те могат да подхождат към проблема с домашното насилие на работното място. Сюзън Бърс Ларсен даде пример за една жена търговец, която бе помогнала на служителка, след оплаквания от колегите ѝ, че не искат да работят с жената поради лошата и телесна миризма. Когато търговецът разговаря с жената, тя ѝ каза, че съпругът ѝ не ѝ позволява да се къпе и че я бие. След това тя помогна на жената да напусне тайно партньора си, тъй като се тревожеше, че той ще я убие. Работодателят ѝ даде допълнителна заплата за един месец и тя започна нов живот - това беше пример за практичен начин, по който помощникът в магазина помогна.

Синдикатите в Испания си сътрудничат с други организации в обучението и разговорите за домашно насилие. Пример за това е семинарът, озаглавен „Насилието срещу жените в медиите“ в Мадрид.

- ▶ Синдикатът на Общността във Великобритания (традиционно синдикат в стоманообработката, наскоро разширил се и сега включващ работници и от други сектори) описва как синдикатите могат да обсъждат домашното насилие и други чувствителни въпроси по съпричастен начин чрез обучението извършено от тях. Въпросът е включен и в обучителните курсове на Общността по въпросите на равенството и многообразието, в които се акцентира върху съзнателното и несъзнателното поведение и как това поведение оказва въздействие върху работното място. Както казва Бев Бамб, служител по въпросите на равенството в общността: „Трябва да научим хората за това как могат да дават подкрепа, да задават правилните въпроси ... и да задават въпроси като“ как това те карат да се чувстваш, в безопасност ли си, има ли нещо, което мога да направя, за да ви помогна да се чувствате още по-сигурна...“ За жената е толкова важно да поеме контрола...“
- ▶ Иновативните програми за обучение, организирани от CGIL през 2012 г. в Емилия Романа в Италия, включват учебни материали и DVD-то „Хиляда лица на насилието“. Те изследват различни подходи за справяне с насилието срещу майката и насилието срещу младата жена. Те спомогнаха за ангажирането на Съюза в борбата срещу насилието срещу жените в колективното договаряне, като се обърна внимание на всички форми на насилие срещу жени, включително домашното насилие, насилието в обществените пространства и на работното място. В Емилия Романа, Италия, трите синдикални федерации работят в партньорство със синдикатите от други региони и страни по обучение, което допринесе за издаването на съвместната декларация от 2009 г., издадена от трите конфедерации, в които се предприемат действия срещу насилието срещу жени.
- ▶ Проект в Белгия, финансиран по програма „Дафне III“, включва програма за обучение на синдикатите по въпросите на домашното насилие на работното място на FGBT/ABVV (COFACE, 2011) (виж каре 19 по-долу). През 2015 г. либералният синдикат (CGSLB) във Валония, Белгия, се занимава с обучение за всички кандидати - жени и мъже, което включва домашно насилие (Nuchet *et al.*, 2015). Нова програма за обучение на националния синдикат по дискриминация и тормоз, която започна през септември 2016 г. - юни 2017 г., включва сесии за насилие срещу жени, включително за домашното насилие на работното място.
- ▶ Някои синдикати в Холандия провеждат курсове на обучение, които подчертават проблема с насилието,

основано на пола, на работното място. FNV Transport например провежда обучения за борба с насилието срещу жени чрез Европейската и Международната транспортни федерации. Както казва Бригита Паас от транспортния синдикат на FNV: „Винаги казвам в моето обучение на представителите на синдикалните организации, че 1/3 от жените са жертва на насилие, основано на пола, и се опитвам да ги накарам да осъзнаят колко често се случва това в заобикалящата ги среда. Много от мъжете са шокирани от това. Но е много трудно да се говори по тази тема.“

### КАРЕ 19: ЗАЕТОСТ ИЛИ ПРОФЕСИОНАЛНА ИНТЕГРАЦИЯ НА ЖЕРТВЕТЕ НА ДОМАШНО НАСИЛИЕ (БЕЛГИЯ)

Проект на FGBT (2009-2011 г.), финансиран от програма „Дафне III“ на ЕС, разработи обучение, инструменти и изследвания за домашното насилие на работното място. Проектът е замислен от загриженост за това как жертвите на домашно насилие могат да си запазят работата и да получат достъп до обучение и професионална интеграция, ако са извън пазара на труда. Той има за цел да осигури информация на жертвите на насилие на работното място или по време на интеграция в заетостта. Беше организирана тренировъчна програма за конкретни целеви групи (представители на синдикатите, посредници за професионална интеграция и професионално обучение), за да помагат на жертвите при намиране на работа или оставане на работа. Проектът се основава на партньорство, създадено от Конфедерацията на семейните организации в Европейския съюз, COFACE и включва следните партньори в Белгия: Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS) и Синдикатите на FGTB заедно с партньори от НПО в България, Испания и Гърция.

Проектът доведе до публикуването на „Домашно насилие: натрапник на работното място и професионалната интеграция“, в което се посочват дейностите, научните изследвания и констатациите на проекта (Leroy, 2011) и брошурата, отпечатана на френски и английски език „Насилието между партньорите: въздействието върху професионалния живот на жертвата и какво може да бъде направено, за да ѝ се помогне.“ Заключениета и препоръките от проекта бяха съобщени на европейска конференция, проведена в Брюксел на 21 и 22 ноември 2011 г. Прес съобщението „Домашното насилие: как се отразява на работата?“ бе издадено от COFACE (2011). В него се подчертават проблемите, пред които са изправени жертвите на домашно насилие при намирането и задържането си на работа.



Важно откритие от проекта е ролята, която представителите на синдикатите, заедно с други доверени работници, могат да играят при изготвянето на трудови договорености за жертвите на домашно насилие. В проекта бяха разработени пет области на интервенция, в които доверените работници могат да действат, за да помогнат на работниците или на работещите за интегриране на пазара на труда / схеми за пригодност за заетост да преживеят домашно насилие (слушане и забелязване, осведоменост и информация, сезиране на специализирани ресурси, практическа помощ, договаряне на фирмена политика и поддържащо законодателство за защита на работните места на жертвите)

Проектът също препоръчва компаниите да включат защитата на жертвите на домашно насилие в КТД-та и политиките на работното място, като предлагат (ограничена във времето) защита срещу уволнение, която съществува за бременни работнички и удължен отпуск. В допълнение, превантивните мерки и защитата на жертвите могат да се основават на „Кодекса за хуманното отношение към работното място“, който определя „мерки за подобряване на безопасността и здравето на работниците на работното място“. Оценката на проекта установи, че е имало ценен обмен на опит между партньорите по проекта и чрез обучението на представители на синдикатите и свързване на работниците, се стига до истинско осъзнаване на проблема и неговото основно човешко измерение.

Координаторът на проекта Liliane Leroy от FPS, който имаше опит в психологията, говори в интервю за важноста да се работи със синдикалните представители, за да се повиши осведомеността им за това как те могат да разработят прости мерки на работното място за подпомагане на жертвите на домашно насилие. Тя подчерта, че е важно да се обърне внимание на широкото определение за насилие срещу жените, да се включи финансова злоупотреба и да се гарантира, че представителите на синдикатите, лицата на доверието, работещите в сферата на здравето и безопасността на работното място получават обучение за откриване на домашно насилие на работното място и предоставят подходяща и чувствителна подкрепа на жените.

Друг въпрос беше да се гарантира, че синдикатите разполагат с необходимата информация и експертен опит за изготвяне на споразумения и политики на работното място с предприятията.

В някои държави-членки съществуват предизвикателства по отношение на достъпа до обучение на представители на синдикатите. Синдикатите в Словения и България подчертаха липсата на ресурси за финансиране на програми за обучение. В Великобритания имаше намаления на свободното време за обучение и намаляване на финансирането за профсъюзно образование, което доведе до създаването на програми за онлайн обучение на ТУС и на някои филиали. Курса за обучение „Програма за домашното насилие онлайн“ бе създаден от образователния отдел на ТУС, с подкрепата на Women's Aid и представлява програма за електронно обучение по домашно насилие. Досега 205 участници са преминали този курс.

В интервю със синдикатите, те заявяват, че трябва да направят повече обучение, за да повишат осведомеността и да открият дискусии за домашното насилие на работното място. Едно предложение е да се осъществи контакт с оцелелите от домашно насилие и да се включат в обучение на синдикатите и дискусии за домашното насилие на работното място. Както каза един служител на Съюза, това може да помогне да се покаже, че става въпрос за „не трябва да се срамувате“ и че разказвайки историите за това, как домашното насилие влияе върху работата, жените може да са по-склонни да се обърнат към представител на синдикатите.

Някои жени в синдикалното движение са нарушили мълчанието, говорейки за предишния си опит за домашно насилие на конференции на съюза и на събрания на синдикати. Това доведе до важни прозрения и осъзнаване на профсъюзното движение, особено на ролята, която представителите на работното място могат да играят в подкрепата на жертвите на домашно насилие. Един синдикален лидер, който беше интервюиран, беше жертва на домашно насилие и знаеше как това афектира жените. Тя говори за въздействието на насилието и контрола върху живота ѝ у дома и на работното място, и когато най-накрая реши да сподели опита си на колега, тогава получи силна подкрепа.

”Просто се нуждаех от някой, който да бъде там, да държи ръката ми, докато бавно вземах решения, вместо да бъда навряна в ъгъла и да ми се каже, че трябва да напусна. Беше много трудно време, тъй като бях много контролирана. На мен ми беше казано от партньора ми да се откажа от работата си ... Имах такава загуба на самоуважение и избягах всякакви социални контакти, тъй като никога не бих могла да предскажа какво



ще бъде поведението му. Винаги ме предпазваше и контролираше. Стана нетърпимо. Насилието беше ужасно, но това, което е по-трудно за мен, е психическата бруталност: Беше по-скоро менталната част, с безкрайни контролиращи телефонни обаждания, която ме парализираше. Отне ми седем години, за да стигна до степен да имам самочувствие да го напусна. Често ние можем да бъдем осъдителни един към друг. Когато някой казва на жертвата „Трябва да си тръгнете!“, това не помага. Понякога не сте в състояние да вземете решение, не сте разумни, нито достатъчно уверени, за да си тръгнете.“

*(синдикален служител и оцеляла от домашно насилие)*

#### **в) Кампании на синдикатите**

Много съюзи организираха мероприятия за обсъждане и борба с насилието срещу жените и взеха участие в инициативите на гражданското общество за борба с насилието срещу жените - често като част от ежегодния Международен ден за премахване на насилието срещу жените. Чрез това те подчертаха последствията от насилието срещу жените на работното място. По-долу са избрани примери за кампании на синдикатите с фокусирани върху домашното насилие.

- ▶ Профсъюзите в Испания редовно отбелязват Международния ден за премахване на насилието срещу жените чрез кампания за прекратяване на домашното насилие и повишаване на информираността за домашното насилие. Примерите включват кампанията на UGT, „Съюзите казват НЕ на насилието срещу жени и деца“, и кампаниите на CCOO „Ударите не са единствените неща, от които боли“ и „Край на сексисткото насилие“, а наскоро - за 25 ноември 2016 г. и „Не на мъжкото насилие срещу жените, ние искаме да бъдем свободни“ („No A Les Les Violencias Masclistas, Volem ser LLiures“ (CCOO, 2016).) Кампаниите, насочени към предотвратяване на домашното насилие, също са насочени към повишаване на осведомеността сред учениците и учителите, например кампанията на USO „Има рани, които не виждате“ и кампанията на UGT „Образование за равенство“.
- ▶ Трите италиански конфедерации активно провеждат кампании и повишават осведомеността за въздействието на домашното насилие на социално

и трудово равнище. CGIL, например, имаше продължителни кампании за насилието срещу жени, включително и окачването на постоянен банер на фасадата на централата, който гласи: „Насилието срещу жените е поражение за всички“ (La violenza contro le donne è una sconfitta per tutti). Кампаниите на CGIL относно насилието срещу жени са изместили фокуса в последните години от образа на жените като слаби, крехки, нуждаещи се от защита към образ, представящ жените като смели и способни да направят промяна. Както казва Лоредана Таддей, лидер в CGIL, отговаряща за равенството между половете: „Нямаме повече кампании за жени, които се крият в ъгъла, насинени и окървавени - вместо това имаме образа на смели жени, които комуникират.“ На 10 март 2016 г. конференция на CGIL Емилия Романя обсъди действията, които трябва да бъдат предприети, за да се обърне внимание на половата и сексистката реклама; Съюзът направи кампания за оттеглянето на реклама на университета в Болоня, показваща жени в „провокативни“ позиции, която се възприема като запазваща културата на неравенството на жените и изпращайки съобщение, че е приемливо да се унижават жените.

- ▶ В Ирландия ICTU участва в различни кампании срещу насилието, основано на пола, което има за цел да накара мъжете да променят светогледа си като осъзнаят колко много са вредните последици. В дългогодишна кампания „Изключете червената светлина“, коалиция от женски организации, профсъюзи и обществени организации в Ирландия се бори за промени в закона за проституцията и трафика на жени. Това доведе до въвеждането на ново законодателство, основано на „скандинавския модел“, което криминализира покупката на секс, съгласно Закона за наказателното право (сексуални престъпления), 14 февруари 2017 г. ICTU е една от няколкото конфедерации на синдикати в Европа, която работи в тясно партньорство с кампанията „Бяла лента“. Синдикалните лидери от Изпълнителния съвет на ICTU са посетили различни събития на „Бялата лента“ и са си сътрудничили с мрежата за домашно насилие Safe Ireland при стартирането и разпространението на кампанията „Man Up“. Генералният секретар на ICTU говори при стартирането на кампанията „Man Up“ на 22 октомври 2014 г., като подчерта, че домашното насилие е проблем на работното място. Синдикатите определиха „посланиците на бялата лента“ и синдикалните лидери направиха публични изявления и видеоклипове в U-Tube за нулева толерантност към насилието срещу жените, като част от инициативата да убедят мъжете да бъдат тези, които говорят срещу насилието срещу жените. През 2015 г. ICTU организира прием „посланиците на White Ribbon“, с представители на правителствени отдели, работодатели, неправителствени организации и медийни личности. В Северна Ирландия членовете на UNITE се организираха,

за да гарантират, че всички шофьори на автобуси в района на Белфаст носят бяла лента по време на 16-те дни от кампанията за действие през 2015 г.

- ▶ Отделът по равнопоставеност на половете на френската конфедерация CFDT стартира цялостна информационна кампания за домашното насилие за широката общественост на 25 ноември 2015 г. Плакатите и брошурите имат за цел да информират представителите на синдикатите, жертви и колеги. Плакатът с надпис „Vous n’avez pas honte?“ („Ти не се срамуваш?“), насочен към жертвите на домашно насилие, подчертава, че представителите на синдикатите на CFDT в компанията са там също, за да предлагат помощ, съвети и подкрепа в тези случаи. Брошура е изпратена и на всички служители и членове на синдикатите, за да допринесе за общото обсъждане по темата и да разпространи знания за него. Брошура за активисти на синдикати в компанията предоставя конкретна информация за ефективното подпомагане на жертвата на домашно насилие. CGT провежда кампании с фокус върху борбата с всички форми на насилие, основано на пола и през 2014 г. CGT FP проведе конференция в Париж по темата за домашното насилие на работното си място за своите членове. През 2016 г. CGT публикува брошура за насилието, основано на пола, за своите представители, включително и въпроса за домашното насилие.
- ▶ Синдикатът на обществените услуги във Великобритания, UNISON, води кампания през последното десетилетие за признаване на въздействието на домашната злоупотреба върху трудовия живот на жените. Плакат „Няма да си обръщаме главите“, за домашното насилие на работното място е закачен навсякъде по стените на работните помещения. Наръчник за кампаниите на UNISON 2015-2016 „Жените в UNISON - активни, кампанийни, водещи“ съдържа раздел, озаглавен „Прекратяване на насилието срещу жените“. UNISON понастоящем води кампания за направата на споразумения на работното място с правителството като законово изискване за всички работодатели в публичния сектор в съответствие с задължението за равенство между половете (съгласно Закона за равенството).

### **3.9 ВРЪЗКИ И СЪТРУДНИЧЕСТВО С ГРАЖДАНСКОТО ОБЩЕСТВО И ЖЕНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

Някои синдикати са установили добро сътрудничество с гражданското общество и женските организации в борбата с домашното насилие на работното място. Всички синдикати и представители на гражданското общество / женските организации, интервюирани, говориха за значението на партньорствата, за да може да се свържат работното място и домашната среда.

▶ Испанските синдикати са установили добро сътрудничество с гражданското общество и женските асоциации и редовно подкрепят инициативи, създадени от тези организации, ангажирани с насърчаване на равенството между половете и прекратяване на насилието срещу жените. Например те подкрепиха юридическата женска асоциация THEMIS, когато тя отправи петиция от името на жертва на домашно насилие. Жертвата иска защита от Конституционния съд, за да накара държавата да поеме отговорност за убийството на дъщеря си от съпруга ѝ по време на посещение. Профсъюзите също така присъстват в „мъжкия кръг“, организиран от ANIGE (Мъжко сдружение за равенство между половете), който се провежда всеки октомври срещу домашното насилие. Това събитие отдава почит на жертвите на домашно насилие и изпраща посланието, че мъжете също считат насилието за неприемливо. По подобен начин синдикатите подкрепиха прес съобщения от феминистки организации, които критикуват политическите партии за избирателните си послания, които според тях се отнасят безотговорно към въпроса за домашното насилие.

▶ В Италия представители на трите синдикални конфедерации имат добри връзки с женските организации и споделят общи цели за изкореняване на насилието срещу жените. Дейностите включват съвместни срещи, пресконференции и кампании за лобиране пред правителството. Например, на ниво териториално договаряне в Емилия Романя, има добро сътрудничество между синдикатите, женските асоциации и общините, което води до конкретни обсъждания на стратегиите за борба с всички форми на насилие срещу жените. Трите конфедерации успешно си сътрудничат, за да препоръчат промени в местния закон и в изготвянето на насоки за предотвратяване на насилието въз основа на пола. На 20 юли 2015 г. CGIL, CSIL и UIL заедно с работодателите и гражданското общество сключиха споразумение за интегрирани многостепенни планове на местно равнище с цел прилагане на общите насоки, повишаване на осведомеността и прилагане на законодателството от 2013 г. относно насилието, основано на пола одобрени на местно равнище.

▶ В Република Ирландия съществуват много добри връзки между синдикатите и организациите за домашно насилие/ насилие над жени. Националният съвет на жените на Ирландия (NWCJ), който включва членове от основните синдикати в Ирландия <sup>27</sup>, про-

27 Сред синдикатите членове на NWCJ са: Асоциация на гимназиалните учители в Ирландия; Асоциация на учителите по вътрешна икономика; Синдикат на служителите в обществен сектор (CPSU); Асоциация на електроснабдяването (ESBOA), Impact, Ирландска федерация на университетските учители, Организация на ирландските национални учители, Организация на ирландските медицински сестри и акушерки, Мандат, Съюз на учителите в Ирландия, Комитет за жените на Unite и Национален женски комитет на SIPTU

веде много кампании за ненасилие срещу жени. Част от тази работа произтича от ролята на NWCІ като председател на Ирландската обсерватория за насилията срещу жените, която дава възможност на нейните членски организации и НПО да работят за премахване на всички форми на насиле срещу жени. На всеки три месеца NWCІ наблюдава напредъка по темата за насилията срещу жени в Ирландия, което се използва като платформа за лобиране пред правителството (NWCІ / Ирландската обсерватория за насиле над жените, 2013 г.). NWCІ заедно със синдикатите подчертаха влиянието на икономическата криза върху достъпа до услуги за жертвите на домашно насиле, които бяха разгледани от Комитета на ООН за международни пактове за икономически, социални и културни права. Комисията отбеляза правните пропуски при разследването и санкционирането на извършителите и при предоставянето на услуги на оцелелите от насиле, дължащи се на съкращения на средствата, както и на празнините в законодателството при разследването и санкционирането на извършителите. (ООН, 2015). Националният съвет на жените в Ирландия изготви Харта за нулева толерантност към насилията срещу жените, която понастоящем разпространява в различни организации, включително работодатели и синдикати, училища, държавни органи и други големи организации, за да покаже своя ангажимент за справяне с всички форми на насиле срещу жените в Ирландия. С подписването на Хартата организациите ще се ангажират с изготвянето на набор от принципи, които отхвърлят всички форми на насиле срещу жените. Тя има за цел да повиши обществената осведоменост относно причините и последиците от проблема и да допринесе за промяна в културата в ирландското общество, признавайки, че насилията срещу жени е неприемливо.

- ▶ В някои страни, като Словения, връзките и сътрудничеството между синдикатите и гражданското общество/женските организации често съществуват на неформално равнище. Синдикатите предвиждат, че ако проблемът за предотвратяване на домашното насиле на работното място трябва да бъде разрешен из основи, ще бъде наложително това да се осъществи в сътрудничество с организациите за домашно насиле.
- ▶ В някои страни синдикатите не са си партнирали с женски организации в кампании, както е случаят с българските синдикати. Те обаче признават, че домашното насиле на работното място е проблем на синдиката, където съществува силна връзка между насилията в работата и насилията в семейството, както и потенциал за тясно сътрудничество с организациите за домашно насиле. Българската неправителствена организация „Жени и майки срещу насилията“ участва във финансиран от ЕС проект

„Дафне III“ за домашно насиле на работното място, без обаче синдикатите да участват в този проект. Проектът доведе до разпространение на информация, обучение и ресурси, както и до препоръки към партньорите по проекта за по-нататъшна работа в тази област. В хода на проекта на ETUC се проведе среща с организацията за домашно насиле „Анимус“ и бе направена връзка с Българската координация на Европейското женско лоби с цел да се развият по-тесни връзки между женските организации и профсъюзите, особено когато има голяма възможност за широка платформа за повишаване на осведомеността относно домашното насиле като проблем на работното място. По същия начин среща, проведена в рамките на проекта на ETUC, между директора на Социален отдел на Столична община и председателя и ръководителя на Международния отдел на СТСБ, беше възможност да се обсъди техният общ интерес за по-нататъшно развитие на споразумението със Столична Община за включване на практическа подкрепа за жертвите на домашно насиле на работното място. СТСБ е идентифицирала необходимостта от пилотен проект, вероятно възприет от канадската програма за застъпници на жените и въз основа на съществуващи примерни споразумения от други страни.

” Не бях оценила колко важен е този въпрос - показва какво може да се направи, като погледнеш неща от различен ъгъл, наистина съм впечатлен. Синдикатите са много важни, както и работодателите. Жертвата на домашно насиле, която работи, ще се представя зле, тя ще бъде изолирана и нейният работодател ще бъде засегнат. Работното място е нещо, което трябва да разгледаме в бъдеще ... Нуждаем се от насоки за прилагане на закона за домашното насиле - това може да включва ролята на работното място. Ние можем да работим заедно, тъй като ние сме първите отговорни, а след това можем да работим със синдикатите и работодателите ... Синдикатите играят важна роля.”

*(Мина Йовчева, директор на Социален отдел, Столична община)*

- ▶ Във Франция синдикатите си партнираха и подкрепиха редица организации, включително Националната федерация на солидарността за жените (FNEDSE), национална федерация от най-малко 25 местни неправителствени организации, работещи в борбата срещу домашното насилие, осовано на различията в пола. FNSE създаде партньорство с Фондация Керинг, за да информира и обучи тяхното ръководство по въпроса за домашното насилие. От 2014 г. специалистите от FNSE са отговорни за управлението на официалната френска национална линия за помощ „3919“, която оказва подкрепа и ориентира жените, изправени пред насилие. Синдикатите си сътрудничат и с FIT (една жена, един покрив - «une femme, un toit»), специализирана НПО за домашно насилие, която е обучила и информирала работодатели, мениджъри и служители за откриването на домашно насилие на работното място, както и последствията и действията които трябва да бъдат взети в компаниите. През 2016 г., заедно с Центъра Hubertine Auklet, финансирани от регион Ил дьо Франс, FIT публикува подробен наръчник за подобряване на достъпа до работа на жертвите на домашно насилие.
  - ▶ ТУС във Великобритания е активен член на коалицията „End Violence Against Women“ (EVAW), която, наред с други области, е приоритизирала домашното насилие. Партньорството с ТУС е позволило на EVAW да гарантира, че се дава приоритет на въздействието на домашното насилие на работното място. ТУС също така си партнира и провежда съвместни проекти с организации за женско домашно насилие, пример за която е докладът, публикуван от ТУС в проучването на финансовите злоупотреби, проведено от Women’s Aid.
  - ▶ В Дания синдикатите са установили добро сътрудничество с организациите за домашно насилие. Например, организацията за домашно насилие в Копенхаген, Danner, редовно взема участие и посещава работните конференции, посветени на домашното насилие. Дискусиите, касаещи домашното насилие по време на работа е една от основните теми на FIU, мрежа която обхваща десет различни града в Дания. Членовете на мрежата се свързват с местните приюти и местните организации за домашно насилие. Интервю с Mette Marie Yde от организацията за домашно насилие Даниен подчерта значението на сътрудничеството между синдикатите и неправителствените организации за предотвратяване на домашното насилие на работното място: „... въпросът за домашното насилие при работа е основен въпрос, който обединява двете организации. „Тя вижда развитието на проекти и инициативи за превенция на домашното насилие на работа като много положително развитие, особено при използването на съществуващия модел на родителски отпуск като модел за отпуск за домашно насилие.
  - ▶ В Холандия FNV си партнира с Холандския съвет на жените и с местните и регионални организации за подслон, в проект, наречен „De Nieuwe Toekomst“ („Новото бъдеще“). В него се поставя акцент върху участието и финансовата независимост на жертвите на домашно насилие, чрез обучение и подкрепа за заетостта на жените, които са били подложени на домашно насилие. Интервенциите включваха подкрепа при активно търсене на работа, 10-седмична тренировъчна програма „Toekomstwerkplaats“ (The Future Workshop), личен асистент, който работи като доброволец и им оказва подкрепа за девет месеца. Целта е да се даде възможност на жените да получат финансова независимост, тъй като това е най-добрата форма на защита срещу домашното насилие. Пилотен проект за периода 2012-2013 г., проведен в провинция Оверисел, показва, че този подход води до добри резултати: повече от половината от участниците сега взимат участие в образованието, работят или са активни в доброволческия сектор. Днес проектът се изпълнява в осем общини. Той се реализира в сътрудничество с полицията, социалните служби, женските приюти и Холандския съвет на жените. Финансира се от Министерството на образованието и от участващите местни органи.
- Синдикатите в цяла Европа и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) участват в изграждането на мрежи за домашно насилие на работното място, включително чрез Международната мрежа за домашно насилие на работното място (<http://dvwatworknet.org/>), създадена през 2014 г. за повишаване на информираността относно домашното насилие на работното място и за въвеждане политики на работното място както и правни мерки за подкрепа на жените, преживяли домашно насилие, на техните работни места. Мрежата обединява изследователи, експерти по домашно насилие, синдикати, НПО и работодатели. ETUC и няколко национални синдиката, както и специалисти по въпросите на половете и неправителствени организации в Европа, са членове на мрежата. Домакин е Центърът за изследване и образование за насилието срещу жени и деца на Университета на Западен Онтарио, който провежда срещи и семинари и издава бюлетин.
- Европейската конфедерация на профсъюзите също работи в тясно сътрудничество с европейските неправителствени организации, включително Европейското лоби на жените (EWL), Жените срещу насилието в Европа (WAVE) и Европейската коалиция за прекратяване на насилието срещу жени и момичета, за да се създаде по-силна правна рамка за насилието, основано на пола (посочени в раздел 1). Участието на ETUC е особено важно за повишаване на информираността на европейските неправителствени организации за значението на мерките на работното място, докато европейските НПО помогнаха на синдикатите да разберат по-широкото въздействие на домашното насилие на социално и трудово равнище. За Европейското



женско лоби домашното насилие на работното място е сравнително нов въпрос за обсъждане. Въпреки че EWL не се е съсредоточила конкретно върху насилието срещу жени на работното място, включително домашното насилие като проблем на работното място, EWL признава необходимостта от по-задълбочено внимание към въпроса за домашното насилие на работното място от синдикатите и работодателите и за целта да бъде официално признато като проблем за социалния диалог на работното място, на национално и европейско равнище. Най-важното е, че EWL твърди, че съществува необходимост от строго законодателство, тъй като в крайна сметка това води до промяна.

## КАРЕ 20: ЕВРОПЕЙСКИ НПО

Европейско женско лоби (EWL): От 1997 г. Европейското женско лоби (EWL) ръководи Европейската обсерватория за насилието срещу жените, обхващаща 30 европейски страни. Обсерваторията е важна при набеязването на критични и възникващи проблеми, като предоставя доказателства за подобряване на политиките и предоставянето на услуги за превенция и подкрепа на жените, жертви на насилие от страна на мъжете, и за повишаване на прозрачността на проблема на местно, регионално, национално и европейско равнище (EWL, 2001). Докладът на EWL „Към Европа, свободна от всички форми на мъжкото насилие срещу жените“ (EWL, 2010) призовава Европейския съюз да се бори с всички форми на насилие срещу жените чрез превенция, наказателно преследване, защита, предоставяне и партньорство и да приложи Европейски план за действие и Европейска директива относно насилието срещу жени. Във връзка с работата на EWL за повишаване на осведомеността за домашното насилие на работното място в доклада им от 1999 г. „Разкриване на скритите данни за домашното насилие в Европейския съюз“ се подчертава въздействието на домашното насилие върху здравето на жените, благополучието и ефективността им на работното място. В документа за позицията на EWL относно насилието срещу жените на работното място се посочва, че „Патриархалните структури и поведение, съчетани с либерални ценности (като конкуренция, дейности, свързани с печалбата и др.) на пазара на труда, обезсмислят насилието на мъжете на работното място или в ситуации, отнасящи се до работата и затова за жените е много трудно да откриват такова насилие.“ (EWL, 2010: 11).

WAVE: мрежата на WAVE е единствената европейска мрежа, насочена специално към насилието срещу жени. През 1994 г. тя е създа-

дена като неформална мрежа и през 2014 г. е била юридическо лице, оперираща като официална мрежа от европейски неправителствени организации, работещи в областта на борбата с насилието срещу жени и деца. Мрежата включва женски организации, работещи за борба с насилието срещу жени и деца на национално равнище. Мрежата улеснява обмена на идеи и разпространението на информация в цяла Европа. WAVE провежда кампании и лобира пред националните правителства и институциите на ЕС, особено по отношение на ефективността на услугите за домашно насилие. Неотдавнашната работа на WAVE включва изследване на проблемите като убийства на жени, услуги за жени с увреждания, ролята на специализираните услуги за подкрепа на жертвите на домашно насилие, както и ресурси за обучение по въпроси като ефективното многостранно сътрудничество.

Както WAVE, така и EWL извършиха пионерска работа по лобиране, за да подобрят събирането на данни, включително да повлияят на проучванията, проведени от EIGE и FRA. WAVE и EWL са членове на Европейската коалиция за прекратяване на насилието срещу жени и момичета, която лобира ЕС да ратифицира Истанбулската конвенция.

” Чрез дискусията между Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и EWL и доказателствата, събрани чрез проекта “Сигурност в работата, сигурност у дома”, на ETUC, EWL признава, че работното място трябва да бъде приоритетна област за предотвратяване на домашното насилие в бъдеще и по-специално като част от европейската ратификация на Конвенцията от Истанбул и нейното прилагане във всички държави-членки на ЕС ... EWL също идентифицира необходимостта от по-надеждни данни за въздействието на домашното насилие на работното място, европейската ратификация на Истанбулската конвенция и подчерта ефекта от мерките за строги икономии, довели



до намаляване на специализираните услуги за жертви на домашно насилие, което остави някои държави без или с неадекватен брой подслони“

*(Илиана Стойчева, заместник-председател на Европейското женско лоби).*

## **ВРЪЗКИ И СЪТРУДНИЧЕСТВО С ФИРМИТЕ В БОРБАТА С ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

Синдикатите признават, че е важно да се установят връзки с фирмите и те да бъдат убедени, че домашното насилие на работното място е проблем на работното място. Както казва Мария Пия Маннино, национален директор, отговарящ за равните възможности и директор на женския комитет, UIL, Италия, „Трябва да установим сътрудничество с фирмите като част от цялостното благоденствие на една организация. И трябва да променим половата култура на работното място, което може да бъде стимул за промяна в обществото „ По тази причина ETUC и нейните филиали приветстваха участието на представители на синдикатите във финансираните от ЕС проекти“ Фирмите срещу насилието срещу половете „ (CARVE) 2014-2016. Проектът, ръководен от FACE (Фондация Agir Contre l'Exclusion), създадена през 1993 г. от 13 големи френски компании с повече от 5000 членове. През 2016 г. бе публикувана изчерпателна брошура за примери за най-добри практики в пет европейски страни със стратегии за превенция и конкретни предложения за домашно насилие на работното място.

**”**От решаващо значение е всички ние да работим заедно, за да сложим край на насилието, основано на пола, на работното място. Синдикатите са важни партньори в борбата срещу насилието срещу жени на работното място. Чрез проекта CARVE изготвихме ръководство за фирмите и бяха създадени плакати за обучение и кампания за борба с насилието, основано на пола. Очакваме с нетърпение да продължим сътрудничеството със синдикатите в тази важна работа“

*(изказване на Джиджи Джуцо от CEPS Projectes Socials, участник в проекта CARVE, по време на конференцията на ETUC в Мадрид).*

В Испания през 2012 г. бе създадена „Мрежа от дружества за общество без насилие“ по силата на предишната Национална стратегия за ликвидиране на насилието срещу жените (2013-2016 г.). В нея участват 85 испански и международни компании (например BBVA, DANONE, PSA, Mango и др.) и шест публични компании, които работят съвместно с Министерството на здравеопазването, Социалните услуги и Равенството. Мрежата има две цели: да повиши осведомеността относно насилието, основано на пола, като част от правителствената кампания „Hay Salida“ (Има изход) и да подкрепи социално-професионалната реинтеграция на жените, които са преживели насилие базирано на полов признак (CARVE, 2016a ). Според „Националната стратегия за изкореняване на насилието срещу жените“ (2013-2016 г.) до 31 декември 2012 г. 3 687 жени се възползваха от субсидирани трудови договори и бяха подписани 1 015 временни трудови договори за жертви на насилие, основано на пола.

Във Великобритания Корпоративният алианс срещу домашното насилие е неправителствена организация, създадена през 2005 г., за да съветва фирмите за справяне и намаляване на риска, който представлява домашното насилие за тяхната компания и служители. Членството е отворено за всеки работодател, синдикат или представително тяло в Великобритания. Синдикатите обаче са имали малък или никакъв контакт с Алианса, а в докладите на TUC са имали една среща с координатор. Проучване, поръчано от Корпоративния алианс срещу домашното насилие (2010 г.), установи, че само 18% от управителите на човешки ресурси са се съгласили, че домашното насилие е важен приоритет за техния бизнес. Една трета смятат, че нямат правна отговорност да защитават сигурността на своите служители. Около 60 компании са подписали Съглашение за отговорността при домашно насилие, който беше популяризиран от правителството и Корпоративния алианс срещу домашното насилие. Тези констатации не са много окуражаващи по отношение на броя на активните компании.

### **3.10 КАКВО Е НАУЧЕНО И ПРЕД КАКВИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА СА ИЗПРАВЕНИ СИНДИКАТИТЕ**

Този раздел показва важните познания за това как синдикатите подхождат към проблема с домашното насилие на работното място. В него е посочена новаторската работа, иницирана от синдикатите при договаряне на споразумения и политики, издаване на ръководства и повишаване на осведомеността за това защо домашното насилие е важен проблем за работното място, а оттам и за синдикатите. Въпреки че този доклад показва, че в някои държави-членки те са направили значителни усилия за договаряне на споразумения, политики и законодателство, предоставящи права на жертвите на домашно насилие на работното

място, все още съществуват много предизвикателства пред профсъюзите в цяла Европа.

Основно предизвикателство е времето и ресурсите да бъдат убедени работодателите ( в някои случаи и представителите на синдикатите) за значението на разработването и прилагането на политики на работното място по отношение на домашното насилие на работното място. Това е особено очевидно при включването на домашното насилие по време на работа в политики и инициативи за безопасност и здраве и благосъстояние на работното място във време, когато синдикалните преговарящи вече са твърдо притиснати да защитават съществуващите права и да прекратят ерозията на колективното договаряне. Няколко профсъюзи са отправили предизвикателството че голямото претоварване в работата и множество други проблеми трябва да бъдат включени в темата на работното място.

Други повдигнати въпроси са свързани с липсата на ресурси за провеждане на проучвания на работното място или за провеждане и наблюдение на пилотни проекти за домашно насилие на работното място, както и липса на оценка на съществуващите политики на работното място и тяхното въздействие, което затруднява измерването на успеха. Липсата на данни за домашното насилие на работното място е допълнителен проблем, идентифициран от профсъюзите, особено когато се опитват да убедят работодателите и правителствата да предприемат действия. В допълнение икономическата криза затрудни запазването на списъка с приоритетите на синдикатите по въпросите на равенството между половете и дискриминацията въз основа на пола. Синдикатите, интервюирани за този проект, заявяват, че работодателите често не са склонни да се занимават с проблема на работното място. Това се потвърждава в проучване, поръчано от Корпоративния алианс на Великобритания срещу домашното насилие (2012 г.), според което само 18% от управителите на човешки ресурси са се съгласили, че домашното насилие е важен приоритет за бизнеса им. Една трета смяташе, че нямат правна отговорност да защитават сигурността на своите служители. Това очевидно е област, в която социалният диалог, инициран от синдикатите, може да играе роля в повишаването на осведомеността сред работодателите относно ползите, включително бизнес ползите, от договарянето на политиките на работното място.

Предотвратяването на домашното насилие на работното място се разглежда от синдикатите като неразделна част от изкореняването на неравенството между половете както на работното място, така и в обществото като цяло. Например, ниското заплащане и разликата в заплащането на жените и мъжете оказват влияние върху липсата на финансова независимост от страна на жените, а в някои държави-членки и продължаващата зависимост на жените от социалното

осигуряване, което оказва влияние върху техния потенциал да бъдат финансово независими и да разполагат с ресурси, за да напуснат насилствените / контролиращите взаимоотношения. Италианските профсъюзи обръщат голямо внимание на интегрирането и разширяването на новите законови права, за да включат отпуска за домашно насилие. Компаниите обаче не са склонни да се съгласят с разпоредбите, които надхвърлят предвиденото в закона, тъй като считат, че за това ще трябва да плащат допълнителна цена.

#### **а) Значението на правната рамка за домашното насилие на работното място**

За много синдикати убеждаването на работодателите да подписват споразумения или политики на работното място е сериозно предизвикателство, освен ако вече не съществува правна рамка, която да изисква от тях да предприемат действия за предотвратяване на домашното насилие на работното място. В резултат на това няколко синдикати подчертаха, че кампаниите за правна рамка са важни ( например тези в Великобритания). В Италия и Испания, наличието на правна рамка даде тежест на колективните трудови договори по този въпрос. В Дания проблемът е малко по-различен, тъй като някои работодатели не са склонни да изготвят политики на работното място и предпочитат да работят с индивидуализирани (а често и ad hoc) решения, предложени от служителите на магазините.

#### **б) Групи от жени работници, изложени на риск от домашно насилие**

Някои профсъюзи изтъкнаха конкретните рискове, пред които са изправени някои групи работнички, включително работнички мигранти, които могат да преживеят домашно насилие. Този въпрос бе повдигнат във връзка с работничките мигранти, които извършват сезонна работа в Словения, и селскостопанските и домашните работнички мигранти в Италия. В Италия например Законът за заетостта от 2016 г., който установява набор от права, включително правото на отпуска за домашно насилие, изключва домашните работници, които са особено силно изложени на риск от насилие. Съюзите твърдят, че много домашни работници живеят в дома на своите работодатели и по тази причина трябва да имат право на достъп до услуги за подпомагане при домашното насилие и да имат право на обезщетения за отпуск за домашно насилие. В Италия в доклада на специалния докладчик на ООН за 2012 г. (Съвет по правата на човека, 2012 г.) се отбелязва, че жените мигранти, работещи в домашните услуги в Италия, са изложени на риск от експлоатация и дискриминация от страна на техните работодатели. Много от тях са изправени пред множество форми на дискриминация и предразсъдъци, в допълнение към сексуалното насилие и тормоз.

**в) Необходимостта от ранна намеса на работното място, за да се предотврати ескалацията на домашното насилие**

Важна поука, подчертана от синдикатите и експертите по домашно насилие е, че е жизненоважно да се достигне до жертвите на домашно насилие, преди да напуснат работното място, тъй като това е времето, когато синдикатите и работодателите могат да играят роля в превенцията. Обикновено жената вече ще е загубила работата си, когато стигне до приют.

**г) Справяне с извършителите на домашно насилие на работното място**

Намирането на решения на проблема за справяне с извършителите, които могат да бъдат колеги или представители на синдикатите, е повдигнато като важен и провокиращ въпрос. Няколко профсъюзи подчертаха необходимостта от напътствия и обучение за това как да се справят с извършителите на насилие на работното място.

**д) Признаване важността на връзката между работата и дома**

Няколко предизвикателства бяха повдигнати от синдикатите в Холандия и Белгия относно трудностите при убеждаването на работодателите и профсъюзите, както и представителите на безопасността и здравето на работното място, да обсъдят „личната тема“ на дома и по-конкретно как домашното насилие засяга жените на работното място и как синдикатите и работодателите могат да бъдат проактивни в предотвратяването на домашното насилие на работното място.

# РАЗДЕЛ 4: ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕПОРЪКИ

## 4.1 ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Тази последна секция обединява двете теми на насилието, основано на пола, тормоза на работното място и домашното насилие на работното място. Заедно с насилието от страна на трети лица те са различни прояви на насилие и тормоз по време на работа и следователно могат да бъдат разглеждани по интегриран начин, например в съществуващи споразумения и политики за безопасност и здраве при работа, равенство между половете и недискриминация или в специфични споразумения, които се занимават изключително с насилие и тормоз по време на работа. Въпреки това, в контекста на безопасността и здравето на работното място и благосъстоянието на работното място, проблемът вероятно ще бъде решен в бъдеще, чрез интегриран подход към насилието и тормоза, засягащ всички работници. Предизвикателството е да се гарантира, че насилието, основаващо се на пола, се признава както като широко разпространена форма на насилие и тормоз на работното място, което оказва непропорционално въздействие върху жените, и като основен проблем, засягащ работната среда и постигането на равенство между половете на работното място.

## 4.2 РЕЗЮМЕ НА ОСНОВНИТЕ КОНСТАТАЦИИ

Следва обобщение на основните констатации от единадесетте национални проучвания, заедно с дискусиите по време на конференцията на ЕКП, проведена в Мадрид на 24-25 ноември 2016 г.

### Правна рамка

- ▶ Действията на Съюза и договарянето във всички единадесет държави са подкрепени от правна рамка за насилие, основано на пола, на работното място. Тази рамка е включена в законите за равенство на половете или за недискриминация и / или в законите за безопасност и здраве при работа / благосъстояние на работното място.
- ▶ Насилието въз основа на пола на работното място обикновено се интерпретира като сексуален тормоз. Въпреки че синдикатите твърдят, че е необходима силна правна рамка, съществуват различни правни подходи в целия ЕС. Всички единадесет държави, обсъдени в настоящия доклад, са въвели Директива 2006/54/ЕО и често имат клаузи в трудовите кодекси/трудовете законодателство или законодателството за безопасност и здраве при работа /благосъстояние на работното място.
- ▶ В Испания и Италия са въведени правни рамки за домашно насилие на работното място, а няколко национални стратегии/планове за действие относно насилието срещу жени съдържат мерки на работното място и действия, насочени към синдикатите и работодателите.

### Действия на синдикатите и колективно договаряне

- ▶ Във всяка от единадесетте държави са подписани колективни трудови договори от синдикатите и работодателите за насилие и тормоз по време на работа, включително сексуален тормоз. Колективните споразумения за домашно насилие на работното място са подписани от синдикатите в Дания, Франция, Италия, Испания и Великобритания. Структурата за договаряне във всяка страна отразява различни нива на договаряне, различни законови права за колективно договаряне и различни нива на покритие.
- ▶ Рамковото споразумение за тор моз и насилие на работното място от 2007 г., подписано от ETUC, BusinessEurope, CEEP и UEAPME, отдели важно внимание на преговорите на работното място.
- ▶ През последните години сексуалният тормоз се върна в дневния ред на преговорите, а синдикатите твърдят, че за да бъде въпросът взет сериозно на преговорите, от решаващо значение е наличието на солидна база от доказателства. Такъв е случаят и с по-новите проблеми на насилието и домашното насилие по време на работа. Включването на тези въпроси в политиките в областта на безопасността и здравето и на работната среда е стратегически начин за гарантиране, че те се вземат насериозно при договарянето на работното място. Някои синдикати обаче посочват проблемите, свързани с премахването на пола и подчертават значението на повишаването на осведомеността относно дискриминацията, основана на пола, както и неравноправната власт и отношенията между половете.

- ▶ Появяват се някои обещаващи практики на синдикатите, които се занимават с домашното насилие на работното място, като например включването на домашното насилие по време на работа в планове за фирмено равенство и колективните договори в Испания, Франция, Германия и Обединеното кралство; подкрепа на жените, жертви на домашно насилие, и подпомагането им да намират работа или да останат на работа в Испания; практическо напътствие на работното място във Франция, Ирландия и Обединеното кралство; представители на тренировъчни центрове договарят политики на работното място и подкрепа за жертвите на домашно насилие и провеждат годишна конференция по този въпрос в Дания.
- ▶ Профсъюзите във всички единадесет национални казуси са провеждали кампании, обучение и повишаване на осведомеността. В повечето страни успешно се осъществяват връзки и сътрудничество с женските организации, като се създават партньорства за добри практики във Франция, Ирландия, Италия, Испания и Обединеното кралство. Партньорствата и връзките между синдикатите и женските организации /сдружения за домашно насилие се определят като особено важни за напредъка в работата по домашното насилие на работното място.

### **Предизвикателства, пред които са изправени синдикатите**

- ▶ Устойчивите и отрицателните стереотипи за жените, сексизма и патриархалните култури в синдикалните организации и в европейските общества представляват основни бариери пред сериозното възприемане на проблема в някои синдикати и някои сектори. Културата на неравносложни роли и отношения между половете и половите стереотипи се запазва от продължаващото неравенство между половете на работното място, в обществото и в семейството.
- ▶ Повишаването на осведомеността относно насилието въз основа на пола на работното място продължава да бъде предизвикателство, тъй като това е скрит проблем на работното място: работниците се опасяват от отмъщение, ако докладват за случаи и все още има слабо ниво на разбиране за причините за сексуален тормоз и други форми на насилие над жени.
- ▶ Икономическата криза затрудни достъпа на насилие, основано на пола, до дневния ред за водене на преговори и в същото време синдикатите в няколко страни установяват нарастване на случаите на тормоз и насилие от началото на кризата.
- ▶ Промените в организацията на труда и нарастването на несигурната заетост увеличиха риска от насилие и тормоз по време на работа, предимно в доминираните от жените сектори.
- ▶ Намаленото равнище на финансиране на обществените услуги и по-ниската численост на персонала, например в здравеопазването, доведоха до нарастващи нива на насилие и тормоз по време на работа, включително насилие от страна на трети страни.
- ▶ Икономическата криза и свързаните с това мерки за строги икономии доведоха до намаляване на финансирането на основни услуги, като например специализирана помощ при домашното насилие.
- ▶ Структурата на договарянето оказва влияние върху начина, по който синдикатите преговарят по този въпрос. Синдикатите отбелязаха тенденция към децентрализирано договаряне и значението на рамковите споразумения за определяне на принципите, определенията и процедурите във връзка с насилието, основано на пола. Някои профсъюзи посочват значението на споразуменията на ниво работна група за определяне на по-подробно кодифициране на практиките и въвеждане на процедури на работното място за предотвратяване и справяне със сексуалния тормоз.
- ▶ Някои профсъюзи посочват необходимостта от мерки на работното място, за да се вземат предвид многобройните и застъпващи се форми на дискриминация и рисковете, пред които са изправени жените, работещи в несигурни работни места.
- ▶ Поставянето на жените във водещи роли в преговорите е важно, за да се постави насилието, основано на пола, в дневния ред на колективно договаряне и конкретни примери за това могат да бъдат намерени в доминираните от мъже сектори, например в Словения и Италия.

Истанбулската конвенция и потенциалът за силна правна рамка на ЕС относно насилието, основаващо се на пола, се считат за такива от решаващо значение за разработването на координиран и интегриран подход за справяне с насилието срещу жените и за това как това може да бъде допълнително развито на работното място. Синдика-



тите също така говориха за значението на лобирането за Конвенцията на МОТ относно насилието срещу жените и мъжете на работното място и за гарантирането на силен акцент върху насилието, основано на пола, на работното място.

Действията на профсъюзите за борба с насилието, основано на пола, на работното място, показват, че жените са непропорционално засегнати от насилие поради неравностойните роли на половете и отношенията, които оказват влияние върху тяхната сигурност и безопасност на работното място, в обществените пространства и в семейството. Този доклад даде значителни доказателства за кампании, действия и преговори на профсъюзите за предотвратяване и справяне с насилието и тормоза на работното място, като се обръща особено внимание на насилието, основано на пола, на работното място. Както се твърди, трябва да се отдаде силен фокус върху равенството между половете за поддържането на мерки на работното място по отношение на насилието и тормоза на работното място и по-специално да се покаже как неравенството, дискриминацията и неравноправните отношения на влияние оказват влияние върху риска за жените от насилие и тормоз на работното място.

Този доклад също така показва, че през последните години е имало подновен интерес към разрешаването на въпроса за насилието, основано на пола. Някои синдикати твърдят, че този нов интерес възниква, защото сексуалният тормоз никога не е изчезвал, макар че той е убягнал от дневния ред на профсъюзите. Също и други скорешни динамични процеси са включени в играта. Те включват нарастващата честота на насилие и тормоз, и по-специално сексуален тормоз на работното място; Видимостта на нови въпроси на работното място, като например нарастването на насилието от трети лица, свързано с наложените от правителството мерки за строги икономии в публичния сектор; Нарастащата честота на домашно насилие на работното място и свързаните с това разходи за работодателите: също така и отрицателното въздействие на променящата се организация на работата, несигурните условия на труд, които добавят уязвимост, стрес и натиск и водят до нови рискове от насилие и тормоз по време на работа. Тези събития, заедно с нови данни от проучванията, потвърждават, че насилието, основано на пола, и тормозът остават значителен и нарастващ проблем. В допълнение, нарастващото участие на жените на пазара на труда, включително и в нетрадиционните професии, придаде нова неотложност на необходимостта от борба с насилието, основано на пола, като проблем на работното място. Профсъюзите в транспортния сектор в Италия, България и Холандия говориха за нарастващия брой жени, работещи като автобусни шофьори и машинисти и кондуктори през последните години, и как това е променило фокуса на синдикалната дейност в отговор на нарастващите нива на насилие от страна на трети страни и на тормоз срещу жените. Синдикатите, представляващи работници в предните линии в секторите на здравеопазването, транспорта и другите услуги, също така отбелязват значението на разработването на силни правни рамки за насилието от страна на трети страни.

Все по-често фокусът на синдикатите върху редица въпроси, свързани със „света на труда“, признава, че насилието може да се извърши далеч от традиционното работно място, например при пътуване до или от работа или свързано с пренасянето на домашното насилие на работното място. В този контекст работното място не е изолирано или отделено от семейството и обществото. В резултат на това е полезно работното място да се разглежда като играещо роля, която е част от по-широк обществен ангажимент за справяне с насилието във всички институции, в семейството, в обществото и в обществените пространства. Конвенцията от Истанбул отразява този взаимосвързан подход и сигнализира за потенциала на широк кръг от участници, които могат да включват социалните партньори и да играят роля за изкореняване на насилието срещу жените. Връзката между сферите на труда и дома най-ясно личи в мерките на работното място, предназначени за предотвратяване на домашното насилие на работното място.

Проектът на Европейската конфедерация на профсъюзите „Безопасност у дома, безопасност при работа“ идва в момент на значителен интерес към насилието и тормоза, както в Европа, така и в световен мащаб. Ратифицирането на Истанбулската конвенция от отделни държави-членки на ЕС и от самия ЕС доведе до дискусия за нов правен стандарт на ЕС относно насилието срещу жени и дискусия за ролята на работното място. Тристранната среща на експертите по насилието срещу жените и мъжете в света на труда, проведена в Женева на 3-6 октомври 2016 г., потвърди важната роля, която могат да играят социалните партньори при предотвратяването и справянето с последиците от насилието и тормоза в работно място. Съществува потенциал за широк подход, който да включва както домашното насилие на работното място, така и необходимостта от силен акцент върху насилието, основано на пола, в един нов глобален стандарт на ILO относно насилието срещу жени и мъже в трудовия свят, който да бъде обсъден на Международната конференция по труда през 2018 г., която ще определи стандартите за действие на правителството, работодателите, компаниите и синдикатите.

Основно послание от националните и европейски съюзи, интервюирани в това проучване, е, че социалният диалог и ефективните системи за колективно договаряне са от решаващо значение, за да се гарантира, че насилието и тормозът са адресирани на ниво сектор и на работното място. Изследването също така потвърждава, че

колективното договаряне, макар и търпящо атаки, продължава да бъде най-важният инструмент, използван от синдикатите за предотвратяване и борба с насилието и сексуалния тормоз по време на работа, тормоз от страна на трети лица и последиците от домашното насилие на работното място. Синдикатите също така отбелязват, че колективното договаряне може значително да се засили, когато законодателството определя ясни задължения за правителствата, работодателите и синдикатите.

Допълнителните проблеми и предизвикателства, идентифицирани от синдикатите, включват опасения, че тъй като насилието, основано на пола, се интегрира в инициативите за здраве и безопасност, това може да доведе до загуба на половото измерение и липса на внимание към възникващи проблеми като въздействието на домашното насилие на работното място. Често въпросът се разглежда по-неутрално под заглавието „мобинг“, „тормоз“ или „морален тормоз“.

Въпреки че е полезно да се включат сексуалният тормоз и други форми на насилие срещу жените в интегрирано рамково споразумение за насилие и тормоз на работното място, както е случаят с Рамковото споразумение за европейските социални партньори от 2007 г., понякога има объркване относно двата основни подхода: Подходът на „дискриминация“, насочен към жените или други защитени групи, и подходът „накърняване на достойнството“, насочен към всички работници. От една страна, подходът за накърняване на достойнството може да помогне на жалбоподателя, като направи сексуалния тормоз по-малко стигматизиращ. От друга страна, може да доведе до невидимост на структурните неравенства и насилието срещу жените и нежеланието в обществото като цяло да се признае сексуалният тормоз като дискриминация по полов признак (Numhauser-Henning & Laulom, 2011).

Продължаващата ниска видимост на проблема се задълбочава от слабото осъзнаване на насилието сред профсъюзите и работодателите като проблем на равенството между половете, поради липсата на приоритет по отношение на проблема на фона на други конкурентни приоритети и липсата на обучение по този въпрос, като всички те могат да намалят ефективността на съвместните комитети за здраве и безопасност при работата им по превенцията и оценката на риска. Сериозни притеснения също бяха изразени от профсъюзите и ETUI относно отстъплението на Европейската комисия от регулаторната рамка за безопасност и здраве на работното място, особено що се отнася до психосоциалните рискове. Това предизвиква особена загриженост, тъй като пазарът на труда става по-фрагментиран чрез промяна на организацията на труда и моделите на работа. По-специално, психосоциалните рискове от насилие, дължащи се на нарастващия работен натиск и стреса, промени в организацията на работата, наблюдението и тормоза от страна на работодателите в технологичния и цифровия сектор, продължителното и непредвидимото работно време в някои сектори и случайността на труда и т.н. Засегнати са тези, чиито условия на труд са несигурни, много от които са жени. По-конкретно, условията на труд могат да играят съществена роля за създаването на климат, благоприятстващ насилието и тормоза на работното място, и синдикатите посочват необходимостта от справяне с негативното въздействие на икономическата криза, налагането на работа, високата интензивност на труда, стреса, лошо управление и лошо равновесие между професионалния и личния живот, пред които са изправени много работници днес.

## 4.2 ПРЕПОРЪКИ

” Много е важно да определим какво е сексуалният тормоз и да е ясно, че това е въпрос за насилието срещу жените и момичетата и е основано на неравенство в силите. Трябва да направим нещо по-радикално и да обсъдим взаимоотношенията между половете и властта.“

*(Скарлет Харис, директор по въпросите на равенството в TUC)*

Съществува широк консенсус сред профсъюзите, участващи в проекта „Безопасност у дома, безопасност на работното място“ на ETUC, че синдикатите трябва да бъдат пионери при въвеждането на нови инициативи (и укрепване на съществуващите такива) за борба с насилието, основано на пола, на работното място, чрез изготвянето на политики, процедури и системи за подкрепа, на които да се доверяват работниците. Много профсъюзи твърдят, че е необходимо да се преосмислят подходите на Съюза за справяне с неравенството между половете чрез по-тясно проучване на неравнопоставените роли и отношения между половете както на индивидуално, така и на институционално равнище. Това изисква ангажимент за променяне на нагласите и за разрешаване на

въпроси като несъзнателните предразсъдъци и институционалните форми на дискриминация по полов признак, както и структурното неравенство в обществото и на работното място. Ясно послание на много жени в европейските синдикати е, че култура на дискриминация и неравенство на работното място не може да бъде отделена от патриархата и неравнопоставените отношения между половете в обществото, в общността и в семейството. Следващите препоръки са съставени въз основа на интервюта на национално равнище и дискусии, проведени на конференцията на ETUC в Мадрид, 24-25 ноември 2016 г.

## **A) ПРЕПОРЪКИ ЗА СЪЮЗИ НА НАЦИОНАЛНО РАВНИЩЕ**

### **1. Лобиране за силна правна рамка**

**”**Нуждаем се от силна правна рамка, която гарантира правото на всички жени да работят в среда, която гарантира тяхната равнопоставеност и сигурност - имаме нужда от международни стандарти, установени в конвенцията на ILO, и трябва да призовем Европейския съвет да наложи силна правна рамка „

*(Глория Милс, председател на Комитета на жените на ETUC)*

За много синдикати отправната точка е да има добра правна рамка, в която да се работи по въпроса за насилието, основано на пола на работното място, тъй като това ще осигури основа за колективно договаряне и ще гарантира, че насилието въз основа на пола на работното място се интегрира в колективните договаряне. Правната рамка следва да се позовава на превенцията и на процедурите за справяне със сексуалния тормоз, насилието от страна на трети страни и домашното насилие по време на работа, както и правата на жертвите на достъп до платен отпуск и услуги за подкрепа.

Важна препоръка е да се гарантира, че законът защитава работниците от сексуален тормоз от трети страни. Това е особено важно за жените, които работят в предна линия като транспорт, здравеопазване и социални грижи или в магазини, хотели, барове или ресторанти.

За жертвите на домашно насилие на работното място следва да бъдат въведени законови права, включително правото на платен отпуск и подкрепа, заедно с други мерки на работното място и задължения на работодателите за предотвратяване и справяне с тази форма на насилие.

Въвеждането на тези права следва също така да наложи задължение на работодателите да въведат мерки в сектора и на работното място, като се консултират със синдикатите, които да включват определяне на превантивни мерки, ефективни процедури за разглеждане на жалби, ефективни санкции за извършителите, предоставяне на информация, политики и процедури и подпомагане на жертвите на насилие и тормоз по време на работа.

Конвенцията на ILO и правната рамка на ЕС по въпроса за насилието, основаващо се на пола, със силен акцент върху работното място, също могат да бъдат начин да се гарантира, че правителствата се ангажират със силна правна рамка на национално и европейско равнище, и ролята на колективното договаряне за предотвратяване и справяне с насилието, основано на пола, на работното място.

Съвместно с това процесът на инспекция на труда в бъдеще може да играе важна роля при мониторинга и справянето с насилието, основано на пола на работното място - задача, в която то би могло да бъде подкрепено от съвместно съгласувани насоки на синдикатите и работодателите и обучението на инспекторите по труда за това как да се идентифицира насилието, основано на пола, като психосоциален риск на работното място.

### **2. Ратификация и цялостно изпълнение на Истанбулската конвенция**

Необходимо е да се упражни повече натиск върху правителствата, за да предоставят адекватно обезпечени, интегрирани и координирани услуги за домашно насилие, със силен акцент върху превенцията. Това означава

ратифициране и цялостно прилагане на Истанбулската конвенция и преодоляване на последиците от превантивните действия, посочени в конвенцията, на работното място.

### **3. Адресиране на насилието и тормоза като форма на дискриминация, основана на пола**

Насилието въз основа на пола на работното място трябва да се преодолее в широкия контекст на всички форми на насилие срещу жените, като начин за насърчаване на промяна в културата. При моделирането на добри практики, работното място може да изиграе положителна роля, като определи приемливи стандарти за поведение и зачитане на жените, като има ефект на разпространение в общността и в семейството.

Съществен въпрос е, че синдикатите и работодателите трябва да разберат, че насилието, основано на пола на работното място, във всичките му форми, е форма на дискриминация, основана на пола, която изисква фокус върху справянето със структурното неравенство между половете. Намалването на неравенството между половете и сегрегацията по пол ще намали риска от насилие срещу жените.

Медиите имат голямо влияние в обществото и могат да бъдат ключов партньор със синдикатите за преодоляване на вредните стереотипи за насилие, основано на пола, ангажиране в обществени и медийни кампании за прекратяване на насилието, основано на пола, на работното място и на обществени места. Кампаниите достигат до полицията, съдебната власт и други публични институции.

Профсъюзите в цяла Европа препоръчват системна, продължаваща кампания за повишаване на осведомеността, така че работниците, синдикалистите и работодателите да разбират половата природа на насилието срещу жените. Това е особено важно, за да се гарантира, че сексуалният тормоз и домашното насилие по време на работа са включени в споразумения за насилие и тормоз по време на работа, в договаряне на ниво компания и политики на работното място.

В по-широк контекст основна роля на синдикатите е да продължат да се застъпват за жените да имат достъп до качествена работа и равно заплащане за работа с еднаква стойност. От решаващо значение е синдикатите да засилят интегрирането на равенството между половете и да се справят с дискриминацията на многобройни основания, като използват междусекторен подход.

### **4. Насърчаване на колективното договаряне като ефективен и устойчив начин за намаляване на насилието и тормоза на работното място**

Синдикатите и правителството играят роля в убеждаването на работодателите да засилят колективното договаряне, особено в частния сектор, където някои работодатели се възпротивяват срещу сключването на споразумения.

Синдикатите трябва да разгледат и да използват езика на примерните клаузи и споразумения за добри практики, обсъдени в настоящия доклад, като по този начин гарантират, че споразуменията са изчерпателни. Например, КТД трябва да уточнят задълженията на работодателя, да предоставят обучение за ръководството и работниците, както и информация за работниците относно правилата и процедурите, установени на ниво предприятие и на работното място.

Всички инициативи, политики и процедури на компанията трябва да се извършват с консултации и участие на синдикатите.

Работодателите и синдикатите, участващи в преговорите, трябва да бъдат обучени как да се справят с насилието, основано на пола, на работното място и по-специално как да изготвят и прилагат процедури за предотвратяване на насилието, подаване на жалби и справяне с последиците от насилието и тормоза на работното място.

Чрез колективното договаряне синдикатите могат да се справят и с връзката между нарастващите нива на насилие и тормоза на работното място и условията на труд, отслабването на трудовите права и нарастващата несигурност на труда. Това също означава, че те трябва да се справят с вероятното въздействие на психосоциалните рискове от насилие и тормоз, произтичащи от нарастващия работен натиск и стрес, промените в организацията на труда и т.н., и да признаят, че съществуват икономически и социални разходи, свързани с тези развития.

**”** Синдикалните организации са изиграли жизненоважна роля в разработването както на стратегическа политика, така и на политика на работното място. Ролята на представителя на синдикатите е от жизненоважно значение в контекста на работното място и синдикатите играят важна роля по отношение на работата с работодателите за водене на преговори, разработване и прилагане на политики на работното място за защита на правата на жертвите на домашно насилие.“

*(Клеър Мур, Ирландски конгрес на профсъюзите, Северна Ирландия, говори на конференцията на ETUC в Мадрид, 25 ноември 2016 г.)*

## **5. Ангажиране в стратегически съдебни спорове и прибягване до законни права**

Някои профсъюзи, например в Дания и Великобритания, препоръчват синдикатите да играят ключова роля, като се ангажират със стратегически съдебни спорове с работодатели, които не осигуряват безопасна среда, в която работниците са защитени от сексуален тормоз. Италианските и испанските съюзи препоръчват да се обърне по-голямо внимание на обучението на съдиите за насилие, основано на пола, на работното място, докато френските синдикати подчертават необходимостта от доработване на правните задължения на работодателите.

Съгласуваната препоръка е профсъюзите да правят повече за повишаване на осведомеността и предоставяне на информация сред работниците, за да насърчат постигането на по-висок процент на докладване на случаи на насилие и тормоз. Това е от ключово значение за повишаване на видимостта на насилието срещу жените на работното място и за повишаване на осведомеността на работниците за сериозността на проблема, което от своя страна ще спомогне да се гарантира, че жените имат достъп до правни съвети и подкрепа при разглеждането на делата от съда.

## **6. Обучение и повишаване на осведомеността за представители на синдикатите, управители и супервайзъри**

Мениджърите и супервайзърите се нуждаят от повече обучение за това как да идентифицират, предотвратят и елиминират сексуалния тормоз, особено за да се отдаде по-голямо значение на първичната превенция: бързото реагиране е важна част от първичната превенция, тъй като именно то би спряло проблема, преди да се влоши.

Съветници, „доверени лица“, професионални лекари и представители на здравеопазването и безопасността на работното място, осигуряват обучение на работното място за предотвратяване и справяне със сексуален тормоз, насилие от страна на трети лица и домашно насилие на работното място.

Обсъждане на прилагането на национални програми и програми на работното място за защитници на жените, които са представители на синдикатите, специално определени и обучени да оказват подкрепа на жертвите на насилие, основано на пола, на работното място.

Трябва да се използват иновативни методи за обучение за повишаване на осведомеността относно въздействието на насилието, свързането на работното място и домашното насилие със здравето на работниците и икономическите последици за предприятията. Важно е насилието въз основа на пола на работното място да се определи като основен риск за здравето и безопасността на работното място.

Във връзка с обучението по домашно насилие на работното място трябва да се вземе предвид начина, по който се различава домашното насилие от другите форми на насилие и тормоз по време на работа. Примерите за добри практики предполагат необходимостта от:

- ▶ Вземане предвид злоупотребите - включително физическите, психологическите, финансовите и другите форми на принудителен контрол - които често се пренасят на работното място и се стремят да противодействат на стереотипите на жертвите на домашно насилие, по-специално на културните и расовите стереотипи.
- ▶ Разглеждане на индикаторите за идентифициране на признаците на домашно насилие, като чести промени в работните места и местата за работа, избягване на социални събития, изолиране на работното място или високи нива на отпуск по болест и отсъствие от работа.



- ▶ Разработване на насоки и умения за ефективна комуникация, по-специално за включване на необвинителни и съпричастни отговори и как да слушаме и тактично да отговаряме на жертвите на домашно насилие на работното място. Обучението ще бъде важно и за това да предостави знания за това кога да се намесим, кога да се оттеглим и кой може да бъде потърсен при нужда от специализирани услуги.
- ▶ Включване на социалните и икономическите ползи от предотвратяването и справянето с домашното насилие на работното място, като начин да се убедят работодателите, че е в техен интерес да изготвят и прилагат политики и споразумения на работното място.

Интегриране на домашното насилие при работа в процедури и обучение на полицейски, прокурорски, съдебни и други длъжностни лица, отговарящи за услугите свързани с домашно насилие, и осигуряване на бъдещото обучение за ролята на работното място и как синдикатите и работодателите могат да станат партньори в бъдещи инициативи. Това е особено важно за изграждането на по-добра информираност за домашното насилие сред полицията и съдебната власт.

Обучението и повишаването на осведомеността трябва да играят роля при промяната на половата култура и ангажирането на мъжете и жените на всички нива на профсъюзите, за да играят роля на шампиони, особено в секторите, доминирани от мъжете. Това трябва да доведе до осъзнаване на причините за насилието и тормоза и разбирането защо това е въпрос на равенство между половете.

Важно е да обучаваме мъжете да говорят с други мъже за насилие, основано на пола, включително домашно насилие, така че те да могат да разговарят заедно по този въпрос. Това също така означава да се гарантира, че синдикатите разбират, че извършителят у дома може да бъде тормозещ на работа.

## **7. Гарантиране на лидерски позиции за жени в екипите за преговори**

Участието на жените в процеса на вземане на решения, на лидерски позиции и в екипите за преговори, трябва да се превърне в приоритет, тъй като това ще помогне да се гарантира, че на насилието въз основа на пола на работното място се дава приоритет и се подкрепя от лидерите на синдикатите и то застава начело на синдикалните стратегии.

## **8. Изготвяне на указания за отговорниците по отдели и представителите на синдикатите**

Изготвяне на конкретни насоки за ролята, която могат да играят представителите на синдикатите, включително отговорници по отдели и представителите по въпросите на здравеопазването и безопасността, така че те да могат ефективно да реагират на лица в уязвимо положение. Това може да включва насоки за това как да общувате с жена, за да и помогнете да взема решения за себе си и да преговаряте с работодателя да и окаже практическа подкрепа. Включете в това уязвимостите, пред които могат да се сблъскат определени групи работници, например бременни жени, жени с увреждания, черни и етнически малцинства.

Насоките трябва да обхващат начините за договаряне на политики и осигуряване на подкрепа на работното място в следните области:

- ▶ Насилие, основано на пола, от страна на мениджъри, надзорници и колеги
- ▶ Насилие от трети страни
- ▶ Домашно насилие на работното място
- ▶ Интегриране на насилието, основано на пола, в мерките за здравословни и безопасни условия на труд
- ▶ Справяне с извършителите на насилие и тормоз на работното място, включително в случаи на домашно насилие на работното място и където извършителят и жертвата работят на едно и също място.

## **9. Адресиране на насилието, основано на пола, като основен въпрос на безопасността и здравето на работното място**

Необходимо е да се обърне по-голямо внимание на насилието, основано на пола, в оценките на риска за безопасността и здравето на работното място, включително обучение и насоки за представители на безопасността и здравето на работното място, и това трябва да бъде приоритизирано в комитетите за безопасност и здраве на работното място.

Освен това, при изготвянето на политики и инициативи в областта на безопасността и здравето на работното място трябва да се използва рамка за интегриране на равенството между половете и равнопоставеността на половете, за да се гарантира, че приоритетите на сексуалния тормоз, насилието от страна на трети лица и домашното насилие на работното място са ключови проблеми на работното място.

## 10. Учене от добрите практики

Обменът на добри практики (национални и международни) се препоръчва като много важен за споделянето и изучаването на различните подходи, предприемани от синдикатите, и за това, което работи добре. Синдикатите са установили, че е много полезно да се моделират добрите практики и да се демонстрират ползите от добрите политики на работното място.

Синдикатите се насърчават да извършват редовна оценка и наблюдение на споразуменията, протоколите и политиките на работното място. Това трябва да включва документиране на споразумения и политики за добри практики на работното място, за да се сподели наученото и да се повиши осведомеността на национално и европейско равнище.

Синдикалните конфедерации се насърчават да направят оценка на съществуващите споразумения и политики и да се определят конкретните национални добри практики, които могат да послужат като достоверни, убедителни модели за преговори с фирми.

Тази работа може да бъде доразвита споделяне на информация и ресурси между синдикатите и съвместни синдикалните семинари. Това ще бъде от особено значение за синдикати, които тепърва се запознават с проблема на домашно насилие на работното място, където типови споразумения биха могли да бъдат включени в компанията и на работното място, по възможност в партньорство със синдикат или синдикати в страни, които имат опит в разработването на политики на работното място в тази област.

Няколко синдиката подчертаха критичната важност да има достъп до национални и европейски източници на финансиране, за да се даде възможност на синдикатите и НПО за извършване на съвместни проекти, пилотни проекти и инициативи на работното място за превенция на насилието, основано на пола по време на работа, включително домашното насилие на работното място.

Синдикати, които вече са участвали в подписването на споразумения за прилагане на политики на работното място трябва да търсят средства, за да извършват редовно преглед и оценка на ефективността и възприемане на съществуващите политики на работното място, и да разпространяват това, което са научили от тяхното прилагане, както и това, което работи.

Социалните партньори трябва да бъдат насърчавани да се включат механизми за наблюдение в условията на КТД, така че да могат съвместно да наблюдават напредъка в постигането на целите и задачите, определени в тези споразумения, като биха могли също така да предоставят информация за актуализации, така и за нови споразумения.

**”** Ние трябва да включваме в КТД специфични процедури и задължения на работодателите и синдикатите, за да се реши този проблем. Това е първата стъпка. Втората стъпка е да има национално проучване на сексуалния тормоз на работното място. За нас е абсолютно необходимо да имаме някои статистически данни и резултати, върху които да надграждаме. Вие също трябва да подготвите хората – да има дебати за сексуалния тормоз: не само за мобинга, но и сексуалния тормоз.“ *(Метка Роксанди, Женско лоби Словения)*

## **11. Интегриране на превенцията на домашното насилие по време на работа в съществуващите рамки и институционални механизми**

Трябва да се направят адаптации на съществуващите утвърдени схеми за отпуск в области като образование, болест, родителски отпуск и за съвместяване на професионалния и семейния живот. Това може да се използва като основа за преговори за схеми за отпуск за жертви на домашно насилие в КТД на национално ниво и на ниво предприятие.

По-специално, това може да включва изграждане на връзки между синдикалната работа по професионалния и личния живот и домашното насилие по време на работа, чрез интегриране на правото на отпуск и гъвкаво работно време за жертвите на насилие, основано на пола по време на работа в съществуващите гъвкави схеми на работно време, включително с часова банка и да се даде възможност на жертвите на домашно насилие да вземат гъвкави отпуск от пазара на труда. Това би могло да бъде от голяма полза за жени, жертви на домашно насилие, като им позволява да си вземат временен отпуск, например за съдебни посещения, здравни прегледи или психологически помощ или други форми на подкрепа.

Работодателите могат да бъдат убедени да дадат на жените, жертви на домашно насилие допълнителни времеви кредити за тази цел. Италианските синдикати, например, са препоръчали, че принципът на заемане на часове /отпуск на нуждаещите се - като се надхвърли часовата банка, давайки възможност на работниците да се заемат часове от други работници - може да се прилага в случаите, когато жени, жертви на насилие, се нуждаят от време извън работното място.

Трябва да се въведе информация за начините за подкрепа на жертви на домашно насилие по време на работа чрез съществуващите мерки за подкрепа на работното място, например, чрез трудова медицина, лекари и адвокати на работното място / лица за подкрепа и т.н., като се вземе предвид необходимостта от специална подготовка и насоки към конкретните проблеми и слабости, пред които са изправени жертвите на домашно насилие.

Правни задължения на работодателите за предотвратяване и справяне с отсъствията от работа биха могли да включват показатели за предотвратяване на домашното насилие по време на работа, въз основа на това, че това е рисков фактор, водещ до отсъствие от работа.

Важно е да се гарантира, че домашното насилие по време на работа е интегрирано в политиките на синдикатите и на работното място и в стратегиите за равенство между половете, с акцент върху гарантирането, че жените имат възможност да постигнат финансова независимост, включително чрез достъп до индивидуални обезщетения за социална сигурност.

## **12. Участие в национални кампании**

Синдикатите трябва да работят съвместно със заинтересованите страни (правителства, работодатели, организации и неправителствени организации на жените) на национално равнище, за да се повиши информираността и съвместно да се провеждат кампании за повишаване на осведомеността за насилие, основано на пола по време на работа, за насърчаване на докладването и за да се насърчава споделен партньорски подход към справяне с насилието срещу жените.

## **13. Осигуряване на достъп до услуги за подпомагане на работниците, които са били жертви на насилие, основано на пола, на работното място**

Има нужда от структурирана, мулти-професионална помощ на жертвите на насилие, основано на пола по време на работа, включително поверителни консултации и психологическа подкрепа, за да се справят жертвите с вредите от насилие и тормоз.

Синдикатите имат важна роля да противодействат на съкращения в услугите от предна линия за жертви на домашно насилие, да насърчават добро качество на социалните грижи и подкрепа за жените и увеличаване на средствата за насърчаване на включването на работното място на жени, жертви на насилие, основано на пола.

#### **14. Насърчаване на партньорството между синдикатите и НПО, както и инициативи и сътрудничество между множество заинтересовани страни**

Насърчаване създаването на междуведомствени работни групи, както и гарантиране, че проблемите на работното място са включени в тяхната сфера на компетентност.

Диалогът между съответните заинтересовани страни - синдикати, работодатели, държавните органи, гражданското общество и неправителствените организации, може да играе важна роля в изграждането на ефективни политики и стратегии за премахване на насилието и тормоза на работното място.

Обсъждане на възможностите за принос към сътрудничеството и партньорството между доставчиците на обучение от страна на синдикалните организации и организациите в сферата на домашното насилие, в предоставянето на междуведомствено обучение.

По-нататъшно развитие и / или продължаване на сътрудничеството с организации и убежища за жени, жертви на домашно насилие, както и сключване на споразумения с тях, като начин за насърчаване на дискусия за проблемите на работното място и поддържане на жените в работата си.

#### **15. Подобряване на достъпа до сравними данни за сексуален тормоз и други форми на насилие срещу жените на работното място**

Повече информация е необходима за степента на разпространеност на сексуалния тормоз на работното място. Направени са препоръки за европейско изследване на насилието, основано на пола, която може да се базира на проучването на EU-FRA относно насилието срещу жените, както и за това проблемът да се проучи допълнително в рамките на бъдещите проучвания на Eurofound за условията на труд.

Обмисляне на възпроизвеждане на проучванията на TUC по отношение на сексуалния тормоз на работното място и домашното насилие по време на работа в други държави/сектори.

Проучване дали проучването на ETF може да се адаптира към други сектори, обхванати от европейски федерации на профсъюзите.

## **Б) ПРЕПОРЪКИ КЪМ ЕВРОПЕЙСКАТА КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ПРОФСЪЮЗИТЕ (ETUC) И ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА ЕВРОПЕЙСКО НИВО**

### **1. Препоръки към Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC)**

- ▶ Да се гарантира, че насилието срещу жените е постоянен и водещ приоритет в работата и политиката на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и нейните членове. Да се използват доказателствата и препоръките от доклада, а чрез работата на женския комитет на ETUC, Комитета за колективно договаряне и Комитета за здравословни и безопасни условия на труд – да се установят европейски и национални цели за справяне с насилието и тормоза, основани на пола, на работното място.
- ▶ ETUC, в партньорство с други европейски неправителствени организации, трябва да търси по-нататъшно европейско и/или национално финансиране за изпълнение на европейски и национални кампании за повишаване на осведомеността относно прекратяване на насилието, основано на пола по време на работа.
- ▶ ETUC да изготви ръководство за добри практики, включително и типови споразумения на работното място, за разпространяване от страна на организациите-членки към представителите на синдикатите, представителите за безопасност и здраве, както и представителите по колективно договаряне, за да подкрепи усилията за договаряне за предотвратяване и премахване на насилието, основано на пола на работното място, включително насилието от трети страни, и домашното насилие на работното място.
- ▶ Женският комитет на ETUC трябва да продължи да оказва натиск върху Европейската комисия за включване на домашното насилие по време на работа в бъдещите насоки и политики, стратегии и кампании на ЕС, включително и за бъдещи семинари за взаимно обучение на равенството между половете.
- ▶ ETUC трябва да разпространи информация за кампанията на ITUC „Не на насилието, основано на пола, на работното място“. ETUC може да играе важна роля в поддържането на членовете си информирани за хода на темата в ILO и да подкрепя усилията им да лобират в правителствата и организациите на работодателите преди Международната конференция по труда през 2018 г.
- ▶ Предстои още много работа на европейско и международно равнище по изготвянето на законодателство, политики и насоки за домашното насилие на работното място. Това е особено важно при разработването на разпоредбите, съдържащи се в Истанбулската конвенция и CEDAW и в предоставянето на насоки за това как работното място може да бъде важно поле за ранна намеса и превенция на домашното насилие.
- ▶ В напредъка на работата си по домашно насилие по време на работа, Женският комитет на ETUC трябва да обмисли кандидатстване за по-нататъшно финансиране от Комисията за нов проект по този въпрос, който ще навлезе по-надълбоко в проблема, чрез оценка на ефективността на съществуващите споразумения и политики на работното място и събиране на европейски данни чрез онлайн изследвания. Това би могло да предостави възможност на Европейската конфедерация на профсъюзите за издаване на подробни насоки за синдикалните представители преговарящи по политики на работното място и моделни споразумения. Избрани синдикати биха могли да създадат пилотно насоките и чрез това, да бъдат подкрепени за въвеждане на споразумения или политики на работното място. Европейските семинари биха могли да се провеждат и за разпространяване на обещаващи практики и за информиране на синдикалистите в цяла Европа, за домашното насилие на работното място.
- ▶ Включване предотвратяването и борбата срещу домашното насилие като проблем в програмите за обучение на ETUI, и да се подготвят материали за обучение, включително и ръководство за „обучение на обучители“, което може да бъде разпространено сред филиали. Отделът за обучение на ETUI трябва да предложи обучение за домашното насилие на работното място - или като самостоятелна обучителна програма, или като част от обучение по всички форми на насилие и тормоз на работното място. Това трябва да се включи в дневния ред за бъдещата работа на ETUI.
- ▶ Важно е домашното насилие на работното място да се включи като приоритетна тема в работата на ETUI по безопасност и здраве и по отношение на бъдещите приоритети в научните изследвания.



- ▶ ETUC и ETUI трябва съвместно да поискат EU-OSHA да въведе програма за работа, включително и европейски семинар и изготвяне на насоки за добри практики, за това как професионалните програми за безопасност и здраве и оценка на риска могат да се насочват към домашното насилие на работното място.
- ▶ ETUC и ETUI трябва да обсъдят със синдикалните членове на Консултативния комитет на Eurofound препоръката за нова програма на Eurofound за извършване на изследвания в областта на добрите практики в действията на социалните партньори за предотвратяване и справяне с домашното насилие на работното място.

## 2. Препоръки към европейските синдикални федерации

- ▶ Всички европейски федерации трябва да обмислят начини, по които те могат да поставят въпроса за насилието, основано на пола по време на работа в дискусиите на европейския социален диалог, така че той да включва в споразуменията, съвместни изявления, съвместно обучение или съвместни научни изследвания.
- ▶ EPSU е в добра позиция да започне включването на конкретни мерки за превенция на домашното насилие по време на работа в момента на работа и насоки относно насилието на трети страни в сектора на обществените услуги (здравеопазването, местната власт, правителството). Препоръчва се също, поради съществуването на много добри практики на политики и инициативи за домашното насилие на работното място в публичния сектор, EPSU да обмисли разработването на конкретен проект за подходи чрез най-добри практики за домашно насилие на работното място, включително и насоки за обществените услуги.
- ▶ Работата на ETF относно насилието срещу жените, включително и разработването на нов модул за обучение, трябва да гарантира, че домашното насилие по време на работа е включено като един от аспектите на насилието и тормоз на работното място.
- ▶ Разпространяване на резултатите от проучването на ETF за насилието, основано на пола, на работното място в транспортния сектор и проучване как изследването може да се адаптира и да се използва и в други сектори.
- ▶ Въз основа на глобалната кампания на UNI - „чупене на кръга“, UNI Eurора трябва да обмисли разработването на конкретен проект за европейския социален диалог относно домашното насилие на работното място, включително за събирането на най-добрите практики в областта на превенцията на домашното насилие по време на работа в секторите, обхванати от UNI Eurора.

## 3. Препоръки към институциите на ЕС

### **Европейска комисия:**

- ▶ Ратифициране на Истанбулската Конвенция, използвайки възможно най-стабилната правна и институционална рамка на ЕС, и въвеждане ефективен мониторинг на Конвенцията. При наблюдението на това как държавите-членки прилагат конвенцията, да се включва акцент върху работното място, особено по отношение на мерките за превенция.
- ▶ Европейската комисия се призовава да разработи общ правен стандарт на насилие, основано на пола по време на работа и да го включи в Рамкова директива за да се засили прилагането и мониторинга на Истанбулската конвенция. Директивата е възможност за изграждане на по-голяма яснота по отношение на ролята на превенцията и другите свързани разпоредби на конвенцията, и да покаже как те могат да се прилагат по отношение на работното място. Това ще бъде особено важно за укрепването на съществуващата правна рамка на ЕС за полово дискриминация и прилагането и за предотвратяване на домашното насилие на работното място.
- ▶ В допълнение, Европейската комисия е в силна позиция да изследва това как съществуващите политики за равенство между половете на работното място се отнасят към за домашно насилие по време на работа, например, в областта на гъвкавото работно време и баланса между работата и личния живот.
- ▶ В контекста на изпълнението на европейски заповеди за защита, ще бъде важно за Комисията да даде насоки за тяхната приложимост на работното място, така и за да бъдат изяснени отговорностите на работодателите.

Това би могло да бъде един от няколко начина, по които Комисията може да отдаде по-голямо внимание на домашното насилие на работното място.

- ▶ В по-нататъшното развитие на своите данни за насилието срещу жените, Евростат се насърчава да разгледа възможностите за събиране на съответните данни за насилие, основано на пола по време на работа, включително домашното насилие по време на работа (като брой на жертвите по време на работа, ефекти върху качеството на работа и задържане, компании с политики и т.н.).

#### **Европейски институт за равенство между половете (EIGE):**

- ▶ Европейският институт за равенство между половете (EIGE) трябва да включва в своите компетенции идентифицирането на добри практики и събиране на данни при домашно насилие на работното място. Това би могло да представлява ценен ресурс за обмен и разпространение на обучение за конкретни инициативи на работното място за развиване на споразумения между социални партньори и политики на работното място.
- ▶ В партньорство с профсъюзите и работодателите, EIGE също се насърчава да изготвя политики и насоки за най-добрите практики на работното място, както и практически инициативи.

#### **EU-OSHA:**

- ▶ Да надгражда върху работата относно равнопоставеността на половете в областта на безопасността и здравето и по-нататъшно разработване на полов фокус при решаването на психосоциалните рискове, свързани с насилието и тормоза на работното място.
- ▶ Въвеждане на нова работна програма на домашно насилие по време на работа с цел повишаване на информираността. Това може да бъде под формата на европейски семинар, документи за информиране и насоки за работа на комитети за безопасност и здраве.

#### **Eurofound:**

- ▶ Eurofound се насърчава да разработи проучването по условия на труд и да се включат в бъдеще поредица от въпроси за домашно насилие на работното място.
- ▶ Препоръчва се извършване на по-нататъшният анализ на шестото проучване на условията на труд и създаване на нов проект за събиране на примери на насилие, основано на пола по време на работа на, от страна на компании и на социални партньори - като се вземат предвид размерите на насилие, основано на пола и тормоз на работното място, насилие от страна на трети страни и домашно насилие на работното място.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ПРАВНА РАМКА ЗА НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА, НА РАБОТНОТО МЯСТО

Това приложение обхваща правната рамка за насилието, основано на пола по изследвания в единадесет страни във връзка с: а) правната рамка на насилие и тормоз на работното място и б) правната рамка на домашното насилие и домашното насилие на работното място.

## А) ПРАВНА РАМКА ЗА НАСИЛИЕТО И ТОРМОЗА НА РАБОТНОТО МЯСТО

### Белгия

Законът за добро физическо състояние на работното място от 28 февруари 2014 г. (допълнение на Закона от 4 август 1996) разглежда насилие, тормоз и сексуален тормоз на работното място. Широко определение се дава на факторите, които могат да предизвикат стрес и тормоз на работното място, включително и условията на труд и организацията на работа. Законът от 28 март 2014 изменя съответно Съдебния кодекс и Кралски указ от 10 април 2014 г.. Отличителна черта на белгийския закон е, че случаите на сексуален тормоз и тормоз въз основа на дискриминация трябва да бъдат отнесени директно към Законът за добро физическо състояние на работното място. Член 7 от Закона за Половете бе съответно изменен, така че жалби за тормоз или сексуален тормоз трябва да разчитат изключително на Законът за добро физическо състояние на работното място. Законът от 2014 г. посочва, че тормоз, сексуален тормоз и насилие на работното място може да бъдат свързани с критериите, посочени в трите антидискриминационни закона от 10 май 2007 г..

### България

Законът за защита от дискриминацията от 2004 г. забранява всички форми на дискриминация, включително сексуален тормоз. Кодексът на труда за безопасни и здравословни условия се отнася до безопасна и достойна работната среда и се изисква работодателят да се съобрази с тези разпоредби на работното място чрез създаването на комитети за безопасност и здраве, в които да има представители на работниците, ежегодно обучение и мониторинг на медицински действия, извършени на служителите, вследствие рисковете на работното място. Кодексът на труда не предвижда механизми за защита на жертвите на сексуален тормоз, които са зависими от Наказателния кодекс (член 150). Граждански процесуален кодекс и Наказателно-процесуалния кодекс да осигури защита на жертвите на насилие, когато има заплахи за насилие, принуда или злоупотреба с власт; обаче, не съществуват специфични разпоредби за защита на жертвите на насилие на работното място. През 2013 г. синдикатите в секторите на образованието и здравеопазването, постигнаха ангажимент от страна на правителството за изменение на член 133 от Наказателния кодекс, за да се постави извън закона насилието срещу учители и здравни специалисти.

### Дания

Със Закон за работната среда от 2010 г. се осигурява закрила на работниците и служителите и безопасна и здравословна работна среда. Раздел 9 от Закона гласи, че изпълнението на работата, трябва да гарантира, че работата не води до риск за физическото или психическото здраве, в резултат на тормоз, включително сексуален тормоз. Промени в законодателството бяха приети на 22 януари 2015 г. за включване на тормоза, както физически, така и виртуален, както и други, свързани с работната ситуация, които могат да се появят в свободното време на служителя; което означава, че работодателите са отговорни за работната среда на служителите си, дори и когато работникът или служителят не работи. Законът за равнопоставеност съдържа разпоредба, която да гарантира, че мъжете и жените от работещото население не са дискриминирани. Законът обхваща всеки работодател, орган и организация в публичната администрация и държавните предприятия; и органи, организации и всички лица, които предоставят стоки и услуги за обществеността, както в публичния, така и в частния сектор, включително публични органи. Работодателят е отговорен за тормоз и сексуален тормоз от страна на мениджъри и колеги, ако работодателят не е предприел разумни мерки, за да се избегне или да спре тормоза.

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>Франция</b>  | Насилие, основано на пола и сексуален тормоз са забранени по силата на френския Кодекс на труда и Наказателния кодекс, и насилие е забранено в няколко члена в Наказателния закон, когато работодателят има отговорността за защита на работниците от всякакъв риск за тяхното здраве и почтеност. През август 2012 г., законовата дефиниция на сексуален тормоз в Наказателния закон, Кодекс на труда и Закона за държавния служител се предефинира като Кодекс на труда и Наказателния закон се допълват. От август 2015 г., френския Кодекс на труда осигурява защита на служители, спрямо всички форми на сексистко поведение на работното място и забранява всякаква форма на сексистко поведение, която създава смущаваща работна среда. Законът не предвижда санкции, но те могат да бъдат определени от работодателя чрез вътрешни правила. Работодателите имат задължението да гарантират безопасността и сигурността на работното място, да направят оценка на рисковете и да предприемат всички необходими мерки за гарантиране на сигурността и за защита на физическото и психическото здраве на работещите. Работодателят е длъжен по закон да предотврати рисковете от сексуален, сексистки и морален тормоз / нападение, въведени със Закона за изменение на Кодекса на труда през 2008 г.  |
| <b>Германия</b> | Общият Закон за равнопоставеност от 14 август 2016 г. се отнася за частния и публичния сектор, дава защита срещу сексуалното насилие и тормоз и задължава работодателите да предотвратяват и защитават жертвите от сексуално насилие / тормоз. Всяка провинция е приела регионален Закон за равнопоставеност между половете, който забранява сексуалния тормоз в общественния сектор. В допълнение, немското наказателно право защитава, в каквато и да е ситуация и при определени условия, срещу (сексуално) насилие и сексуален тормоз. Трудовото право предвижда „общо“ задължение за защита на служителите срещу предвидимите рискове и опасности и създаване и поддържане на безопасно работно място.   |
| <b>Ирландия</b> | Законите за равнопоставеност при наемане на работа от 1998-2011 г. са основната правна рамка при тормоз и сексуален тормоз на работното място. Раздел 4 от Закона за безопасност, здраве и добро физическо състояние по време на работа от 2005 г. посочва, че „Работодателите трябва да приемат, прилагат и извършват мониторинг върху цялостна, ефективна и достъпна политика срещу тормоз на работното място“ и са задължени да идентифицират рисковете и предприемат превантивни мерки, свързани с тормоза.   |
| <b>Италия</b>   | Съответните правни разпоредби за насилието, основано на пола по време на работа включват Законодателен Указ № 198/2006 („Кодекс за равните възможности на жените и мъжете“), Закон 183 от 2010 г. относно равенството между половете и заетостта на жените, както и законодателство, въведено през 2013 г. за налагане на по-строги санкции за извършители на домашно насилие, сексуално насилие, както и издебване. Съгласно Кодекса, съветниците по равенство между половете могат да помогнат на жертвите на дискриминация и да действат от тяхно име. В някои случаи, предотвратяването на сексуален тормоз е насочено към национални / местни наблюдатели или към комисии за равните възможности на национално или местно равнище. В допълнение към законодателството относно равенството, други разпоредби, свързани с тормоз и сексуален тормоз съществуват в наказателното право и трудовото право. Защита на работниците от мобинг, тормоз и насилие са предвидени по реда на Гражданския кодекс, който очертава общите отговорности на работодателя по отношение на защитата здравето на работниците. Тормоз на друго основание за дискриминация (раса / етнически произход, религия, убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и професиите) се разглежда в декрети №№ 215 и 216 от 2003 г. и Закон №. 67/2006.   |
| <b>Холандия</b> | Законът за равнопоставеност от 1980 (ETA) между мъже и жени и Законът от 1994 г. за общата равнопоставеност (GETA) покриват недопускане на дискриминация и тормоз на работното място. През 2007 г., след включването на забраната за сексуален тормоз в ETA и GETA, Законът за условия на труд беше изменен и сексуалния тормоз, вече не е предмет на този закон. Измененията в Закона за условия на труд поставят като задължение към работодателя в общи линии да предотвратят или ограничат вредните психосоциални условия (които също могат да включват сексуален тормоз, мобинг и дискриминационен тормоз). Законът гласи, че работодателят трябва да провежда политика, насочена към предотвратяване на психическо натоварване, в следствие от работата или да го ограничава, ако предотвратяване не е възможно, като част от общата политика на условията на труд (член 3 (2)). Психическото натоварване, в следствие от работата е описано като факторите, преки или косвени, включително сексуално сплашване, агресия и насилие, тормоз и работа под напрежение, в ситуации по време на работа, които причиняват стрес (член 1 (3) (e)). Работодателите са длъжни да съставят годишни доклади за оценка на риска и да разработват мерки за предотвратяване на рискове. Сексуалният тормоз се счита за риск за здравето и безопасността, и трябва да бъде разглеждан в тези доклади. Инспекцията по труда е натоварен със задачата да контролира този процес. |

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>Словения</b>       | Законът за прилагане на принципа на равнопоставеност (2004), заменен от Закона за защита срещу дискриминацията (2016 г.), Закона за трудовите правоотношения (от 2002 г., изменен през 2007 г. и 2013 г.) и Закона за държавния служител (2005, 2007) са основните правни документи, които регламентират насилие и тормоз, включително сексуален тормоз на работното място. Законът за изменения на трудовото правоотношение (ERA-1), приета през 2013 г., въведен по-широки разпоредби и изисквания на работодателите за предотвратяване и систематично тормоз и сексуален тормоз. Законът се отнася до нарушаване на достойнството на лицето и по-специално за сексуален тормоз като всяка форма на нежелано словесно, несловесно или физическо действие или поведение от сексуално естество, което цели накърняване достойнството на лицето, особено когато това включва създаването на смуцаваща, враждебна, деградираща, унижителна или обидна среда. Работодателят трябва да осигури работна среда, в която работниците не са подложени на сексуален тормоз или друг тормоз от страна на работодател, началник или колега. Сексуални и други форми на тормоз се считат за дискриминационни в съответствие с разпоредбите на този закон. Законът определя отговорността на работодателя за вреди, в случай на нарушение на забраната за дискриминация или тормоз на работното място и за обезщетяването на кандидата или работника, съгласно общите правила на гражданското право в такива случаи. Работниците или техните представители трябва да бъдат включени в процеса на приемане на тези вътрешни правила. |
| <b>Испания</b>        | Въпросите за тормоз на работното място, включително сексуален и насилие, основано на пола, се разрешават от Кодекса на труда. Основният закон 3/2007 от 22 март 2007, относно равенството между половете на работното място разглежда въпроса за защита срещу актове на насилие на работното място и включването на мерки, за възпрепятстване и справяне със сексуалното и свързаното с пола насилие (член 46). Този закон изисква предприятията да създават благоприятни условия на труд, които възпрепятстват сексуално насилие или тормоз, на основа на пола, и да ги задължава да въведат действащи процедури, за да се справят с доклади и жалби от жертви (член 48). Фирмите са длъжни да включат представител на персонала, при разглеждане на случай на тормоз. В него се посочва, че те трябва да преговарят с представители на работниците, а представителите на работниците се изисква да допринесат за предотвратяване на сексуалното и свързаното с пола насилие на работното място чрез повишаване на осведомеността сред членовете и управленския състав (член 48).   |
| <b>Великобритания</b> | Законът за равенство от 2010 г. е основната правна рамка, относно тормоза и насилието, основано на пола, по време на работа. През 2013г., изменение на член 40 от закона доведе до отмяна на разпоредбите в Закона за насилие от трети страни, което означава, че на работодателите вече не може да се търси отговорност, ако работниците са подложени на насилие от страна на клиенти. Освен това, през 2013 г. правителството въведе такси за случаите, отнесени пред съда, което води до значителен спад в делата, стигащи до съда.   |

## Б) ПРАВНА РАМКА ЗА ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>Белгия</b>   | За 2012 г. белгийското законодателство, относно защитата от домашно насилие предвижда заповеди за защита и временна забрана на пребиваване, в случаи на домашно насилие. Домашното насилие се определя като престъпление по член 410 от белгийския наказателен кодекс.  |
| <b>България</b> | От 2005 г. в Закона за защита срещу домашното насилие се посочва, че домашното насилие е „всеки акт на физическо, психическо или сексуално насилие, както и всеки опит за такова насилие, както и принудителното ограничаване на личната свобода и на личния живот ...“ (член 2). Съгласно член 5, се въвеждат редица мерки за защита срещу домашното насилие, включително забрана на ответника да попадне в близост до дома, до работното място и т.н.   |
| <b>Дания</b>    | Дания ратифицира Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието срещу жени и домашното насилие (Истанбулската конвенция) на 23 април 2014 г. В обединителния акт № 904 от 2011г. се определят правата на жертвите на семейство или насилие от партньор, на временен престой в приют, да получават защита и да се осигурява подкрепа за жените и децата им. Законът е адресиран предимно към общинско ниво, където се осигуряват и финансират приюти и подпомагащите дейности.   |
| <b>Франция</b>  | Закон 2010-769 от 9 юли 2010 г., относно насилието срещу жените, насилието между съпрузите и последиците от тези видове насилие върху децата, изложени на нови средства за защита срещу насилието в семейните структури. Законът създава нов дял XIV в Гражданския кодекс за „мерки за защита на жертвите на насилие“. Съгласно Кодекса на труда, работникът или служителът има право да се въздържа от задължението си да работи, ако тя е била жертва на насилие, основано на пола. Тя / той трябва да уведоми незабавно работодателя си за фактическата ситуация, за опасността за живота и здравето си, пред която е изправена и неспособността да се предпази. Докато защитата не е гарантирана, служителът може да се въздържа от работа. |
| <b>Германия</b> | Законът за защита от насилие от 2011 г. увеличава правомощията на полицията и съдебната система, в случаите, когато жертвата има заповед за закрила. Раздел 1 задължава извършителя да не се приближава до защитеното лице на мястото, където жертвата обикновено пребивава, което може да включва и на работното място. Не съществуват специфични задължения за работодателите за защита или за подпомагане на жертвите на домашно насилие на работното място.   |



|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Ирландия</b>       | Законът за домашното насилие от 1996г. и Законът за неуглавни престъпления срещу личността от 1997г. са основните правни инструменти. В Националната стратегия за домашно, сексуално и свързано с пола насилие (2016-2021) се засяга бегло работното място или ролята на профсъюзите и работодателите като заинтересовани страни в премахването на насилието, основано на пола.   |
| <b>Италия</b>         | С Наказателния закон № 38 от 23 април 2009 е въведено ново престъпление на „актове на преследване“ (преследване). Законът за работа от 2016г. включва три месеца платен отпуск за жертви на домашно насилие, с цел защита, които могат да бъдат взети гъвкаво за период от три години. Законът има за цел да осигури единна законова норма, свързана с родителските отговорности и за съвместяване на семейния живот. Законът гласи, че работодателите не могат да откажат отпуска и правото се предоставя на жените-работници със закон. През трите месеца отпуск те получават пълния размер на заплатата, социалното осигуряване и отпуск и други компенсации, предоставени от работодателя, които се основават на същите принципи, установени при отпуск по майчинство. Работодателите, в техния отчет за приходите, могат да приспадат тези плащания от суми за осигурителните вноски, дължими към съответната институция за социално осигуряване. Работниците могат да се променят от пълно работно време на непълно работно време, или да се оставят на гъвкаво работно време, например, всеки ден или почасово, за период до три години. Тези искания трябва да бъдат договорени в КТД и обсъдени с работодатели и социални партньори.   |
| <b>Холандия</b>       | Холандия ратифицира Конвенцията на Съвета на Европа за предотвратяване и борба с насилието срещу жени и домашното насилие (Истанбулската конвенция) през ноември 2015 г.. Домашното насилие не е отделно престъпление по холандското законодателство, но може да бъде преследвано по силата на Наказателния кодекс (член 304) като други сериозни (сексуални) посегателства. Ограничителна заповед е предвидена в гражданското право.   |
| <b>Словения</b>       | Словения ратифицира Истанбулската конвенция през декември 2014 г.. Основното законодателство, което предвижда защита и подкрепа на жертвите на домашно насилие е Законът за семейно насилие и защита от 2008 г. (ZPND), изменен през ноември 2016 г. В закона са заложили основни рамки на резолюцията на правителството за Националната програма за превенция на насилие в семейството в периода 2009-2014 г. и при условие, че основание за преразглеждане на Наказателния кодекс от 2008 г., който определя насилие в семейството за първи път като престъпление.  |
| <b>Испания</b>        | Основният закон 1/2004, от 28 декември 2004 г. относно мерки за цялостна защита срещу насилието, основано на пола, определя набор от комплексни мерки, насочени към предотвратяване, наказване и премахване на домашното насилие, включително мерки на работното място, които имат за цел да адаптират работната ситуация за жертвите на домашно насилие в области като работно време, трансфери, както и спиране или прекратяване на работни взаимоотношения (член 21). Член 1 определя насилието, основано на пола като „... насилие, което е проява на дискриминация, неравностойното положение и отношенията на надмощие на мъжете над жените, се упражнява по отношение на жените от тези, които са или са били техните съпрузи или тези, които са или имат подобни отношения с тях, дори и без съжителство...“<br>Заслужава да се отбележи Каталонският закон 5/2008, относно правото на жените да бъдат свободни от насилие на полова основа и използва концепцията за: „Violencia masculista“, за да се отрази, че източникът на насилието срещу жените е от страна на мъжете и е упражнявано от мъже срещу жени. В преамбюла на закона се посочва, че: „това е насилие срещу жените дори поради факта, че се случва в контекста на неравнопоставеност при отношения между жените и мъжете“. В този закон, други форми на насилие са изложени, включително физическо, психическо или икономическо насилие, сексуален тормоз, принудителните бракове, сексуално насилие и гениталното осакатяване на жени. |
| <b>Великобритания</b> | Домашното насилие, както и тормозът и продължителният тормоз, са криминализирани в законодателството в Англия и Уелс. Съгласно изменения в Закона за тежки престъпления от 2015 г. е включено като престъпление и контролът или принудителното поведение в интимната сфера на семейни взаимоотношения.  |

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2: ДАННИ ОТ НАЦИОНАЛНИ ПРОУЧВАНИЯ ЗА НАСИЛИЕ, ОСНОВАНО НА ПОЛА, ВКЛЮЧИТЕЛНО СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО И ДОМАШНО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Това приложение осигурява национални данни за насилие, основано на пола от изследвания в единадесет страни във връзка с: а) основано на пола насилие и тормоз на работното място и б) домашното насилие на работното място.

### А) ПРОУЧВАНЕ НА ДАННИ ЗА НАСИЛИЕ, ОСНОВАНО НА ПОЛА, НА РАБОТНОТО МЯСТО

**Белгия** Между 2004 г. и 2010 г., 14% от фламандските служители са били жертва на опит за тормоз, като този процент до голяма степен е останал стабилен през този период. През същия период сексуален тормоз се е увеличил от 2,1% до 3% от заетите (Фондация за иновации и работа, цитирано в Numhauser-Хенинг & Lulom, 2011 г.).

CSC синдикатът по храните и услугите, който организира работниците в преобладаващо женски професии, напр. в секторите почистване, услуги, заведения за хранене и по домовете, започна наскоро мащабно проучване за измерване на проблема с насилието и тормоза, включително сексуален тормоз, на работното място. Към днешна дата е имало 7500 отговори и резултатите ще бъдат оповестени на 10-та годишнина на „Ден за почистване“, на 20 юни 2017 г..

**България** При проведено допитване до 177 жени от транспортния синдикат СТСБ (2010 г.) се установява, че:

- ▶ Повече от половината (53.3%) от всички случаи на насилие срещу жените са от пътници, една трета са от колеги и 16,6% са били от мениджъри.
- ▶ Актовете на агресия включват нежелан физически контакт, сексуални коментари, физическо насилие, физически заплахи, устни заплахи и психически натиск.
- ▶ Значителна част от жените, работещи в мрежата на градския транспорт в София съобщават, че са били изложени на посегателство и / или тормоз на работното място. Голяма част от анкетираните са посочили, че са били изложени на насилие от техните колеги, главно мениджъри, най-високият дял, от които е в автобусна компания.

В сектора на здравеопазването, съществуват значителни проблеми на насилието на работното място, включително сексуален тормоз (КНСБ, 2003). Пациентите са били най-често извършителите на физическо насилие, а членове на персонала или мениджърите / надзорни органи са по-типични извършители на словесни обиди и тормоз; жените са по-засегнати от словесни обиди, докато мъжете и жените са почти по равно засегнати от тормоз. Въпреки, че само 2,2% от анкетираните са заявили, че са били подложени на сексуален тормоз през последните 12 месеца. Авторите отбелязват липсата на разбиране на проблема и липсата на закони или дисциплинарни процедури по това време.

## Дания

Дания има едно от най-високите отчетени нива на сексуален тормоз в Европа, като 80% от жените, отговорили на анкетата FRA посочват, че те са били сексуално тормозени в някакъв момент от живота си, а 37% са имали сексуален тормоз през предходната година (FRA, 2014).

Национално проучване установи, че 4% от датските жени са били обект на нежелано сексуално внимание на работното място през последните 12 месеца; 60% заявиха, че са били подложени на сексуален тормоз от граждани / клиенти в хода на своята работа, 21% от колега и 15% от мениджър. Младите жени са с по-висок риск от сексуален тормоз, отколкото при мъжете. Работниците в градския транспорт, следвани от социалните и здравните асистенти са били подложени в най-голяма степен на сексуален тормоз (Национален център за изследвания на работната среда / Подробности Nationale Forskningscenter за Arbejdsmiljø, 2012 г.). Допълнително проучване през 2016 г. установи, че един на всеки четири жени е била подложена на сексуален тормоз, малтретиране, насилие и / или заплахи за насилие по време на работа през изминалата година (в сравнение с 16% от мъжете). Това касае най-вече жени под 30 години, които са изложени на риск, като 10% от жените на възраст под 30г. също са били подложени на сексуален тормоз. В допълнение, повече жени, отколкото мъже изпитват тормоз на работното място и два пъти повече жени страдат от насилие и / или заплахи по време на работа (14% от жените, в сравнение със 7% от мъжете).

Проучване на ръководения от синдиката Икономически съвет на работническото движение (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd) установи, че всяка четвърта жена (и 16% от мъжете) в Дания е преживяла сексуален тормоз, заплахи за насилие или тормоз по време на работа през последната година. 3F и FOA съобщават, че 17-20% от членовете им са били изложени на сексуален тормоз.

Проучване на сексуалния тормоз от трети страни се извърши от членовете на 3E в частни доставчици на услуги, хотелиерство и кетеринг, които имат редовни контакти с обществеността през 2015 г. и установи, че една четвърт от всички работници и служители (24%) е страдал от сексуален тормоз (27% от жените и 19% от мъжете), като най-често са засегнати по-млади жени. Сексуалният тормоз основно е под формата на вербален тормоз, последван от неподходящо докосване. Само около една четвърт от анкетирани е знаел за официална политика за справяне със сексуален тормоз на работното място и почти една четвърт е знаел поне един представител на синдикатите на работното си място.

Една трета от медицинските сестри в публичния сектор в Дания са били изложени на насилие или друга форма на заплашително поведение по време на работа през последната година (Организация / Dansk Sygeplejeråd датски медицински сестри, DSR, 2015 г.).

Увеличаването на нивата на физическо насилие спрямо учителите от техните ученици се отчитат от датската Учителска организация (Danmarks Lærerforening, 2015 г.), където инцидентите са се увеличили с повече от 50% (от 66 случая 2013-102 през 2015 г.). Тези случаи са на физическо насилие, а не психологически или вербален тормоз, от ученици/студенти. Синдикатът смята, че за много от случаите не се подава сигнал.

Сексуалният тормоз на работното място, в Дания е предмет на ново изследване, което се извършва от проф. Анет Борхорст от Университета в Аалборг, с участието на няколко синдиката. Изследването има за цел да предостави по-подробна информация и анализ за сексуалните случаи на тормоз и да попълни празнина в изследванията на сексуален тормоз на работното място, особено по отношение на искванията за прекомерна документация в случаите, както и да се оцени случаите на компенсация на работниците и предишни дела за сексуален тормоз в съдилищата.

## Франция

Изследване, проведено през януари 2014 г. от защитници на френските права (IFOP, 2015 г.) установи, че 20% от интервюираните са били жертва на сексуален тормоз на работното място, 16% еднократно, и 4% най-малко два пъти. 57% от жените са работили в професионална среда, в която сексистки шегички и забележки се срещат често и 57% заявяват, че са достатъчно информирани за техните права и забраната за сексуален тормоз. 94% заявиха, че сексуалният тормоз не е достатъчно идентифициран като такъв на работното място. В 30% от случаите жените са работили на несигурен договор (фиксиран срок или стаж), и в 25% те са били изолирани.

В едно проучване за сексизъм и сексуален тормоз на работното място на Френския върховен съвет за равенство между половете (CSEP, 2015 г.), 80% от анкетирани са заявили, че редовно се сблъскват със сексистки нагласи или решения, които оказват влияние върху самочувствието им, тяхното добро физическо състояние и техните действия. 86% от мъжете смятат, че това сексистко поведение може да промени поведението на жените.

Проучване през 2012 г. в отдел Есон е установило, че 43% от жените са имали през последните 12 месеца сексистки тормоз, 16% сексуален тормоз, 45% тормоз (морален или сексуален) и 4% сексуална агресия или изнасилване.

|                 |  |
|-----------------|--|
| <b>Германия</b> | <p>Според проучване на Федералното министерство на жените (BMFSFJ, 2003) установява, че 19% от актовете на насилие са извършени на работното място от колеги, началници и трети лица / клиенти. 52,2% от интервюираните жени са преживели сексуално насилие и тормоз на обществено място, на работното място или в частната сфера.</p> <p>Според изследване на Федералната агенция за защита от дискриминация (Eurofound, 2015 г.) установи, че 81% не знаят, че техният работодател е длъжен да ги защити срещу сексуален тормоз и 70% не знаят за отговорен човек вътре в компанията, с когото да разговарят. 60% от представителите на работническите съвети заявиха, че нищо в тяхната компания не се прави с цел предотвратяване на сексуален тормоз, въпреки че това е тяхната задача да гарантират, че работодателят изпълнява задълженията си за превенция. 46% от запитаните не са чували за мерки за предотвратяване, предприети в техните компании. Допълнителни 2% от жертвите са били уволнени в следствие от тяхната вътрешна жалба и 5% са се отказали от работата си, за да се защитават сами.</p>   |
| <b>Ирландия</b> | <p>Едно проучване на опита на сексуален тормоз на учениците от Съюза на студентите в Ирландия (USI, 2013 г.) установи, че 1 от всеки 5 жени са имали нежелано сексуално внимание, 11% са имали нежелан сексуален контакт, а 9% от жените-студенти са били обект на коментари с сексуална оттенък.</p> <p>В проучване на психосоциалните рискове (Watson, Maître &amp; Russell, 2015 г.) 2.3% от служителите в Ирландия са били обект на нежелано сексуално внимание (през предходния месец) и 5,5% са преживели малтретиране и тормоз (в последните 12 месеца).</p> <p>Проучване на съюза на медицинските сестри и акушерките INMO (Макмеън, 2013 г.) установи, че 80% от анкетираните са посочили, че са наблюдавали тормоз на работното място. През юли 2014 г., проучването е актуализирано и проучването установи, че е имало увеличение с почти 14% в броя на докладваните случаи на тормоз през последните четири години и че 6% от анкетираните заявяват, че са били обект на тормоз на дневна база (INMO, 2014).</p> <p>Национално проучване на тормоз на работното място (Икономически и социален изследователски институт, 2007 г.) установи, че жените са по-изложени на риск от малтретиране, 11% от жените съобщават за тормоз в предходните шест месеца, в сравнение с близо 6% от мъжете). Най-високите стойности на тормоз са били констатирани в публичния сектор в областта на образованието, публичната администрация, здравеопазването и социалните дейности и транспорта и съобщенията. Констатирана е по-висока честота на тормоз за работниците на случайни договори (14%) и временни договори (9%), в сравнение с работещите в постоянна заетост (7.6%).</p> |
| <b>Италия</b>   | <p>Изследване, проведено от FIT-CISL за насилието и тормоза срещу жените в транспортния сектор разкри високи нива на насилие срещу жени в сектора, както и обрисова картина на отрицателните и сексистките нагласи към жените в сектора. Резултатите от проучването, въз основа на 1000 попълнени въпросници, посочиха системен сексуален тормоз и негативни нагласи към жените.</p>   |

**Холандия**

Анализ на проучването FRA от Холандския институт за равенство между половете и за историята на жените, Atria (Römkens и др., 2016) установява, че в Холандия 78% от анкетираните са били обект на сексуален тормоз (без да се ограничават до работното място) (спрямо ЕС средно 55%). 26% от анкетираните са били жертви на преследване (срещу средно за ЕС 18%).

Проучване за условията на труд в Холандия 2011 г. (TNO / CBS, 2011) установява, че 24% от работещите са били изложени най-малко веднъж на някаква форма на насилие от страна на други хора като клиенти, купувачи, студенти и пътници, а други 16% са били изложени на насилие на работното място от колеги или началници. Най-изявеният вид на насилие от трети страни е сплашване (19%), следвано от тормоз и малтретиране (7%), физическо насилие (6%) и сексуално сплашване (5%). Сплашване също е съобщено, като най-честият вид на насилието, свързано с работата (11%), следвано от тормоз и малтретиране (8%), сексуално сплашване (2%) и физическо насилие (1%). Близко 9% от анкетираните служители жени са били жертва на нежелано сексуално внимание от страна на клиенти през последните дванадесет месеца. Малко под 3% са получили такова внимание от ръководител или колега. Служителите, които са били тормозени, докладват, че са били в болнични повече от седем дни годишно.

Изследване на агресията на работното място установи, че излагането на насилие води до увеличаване на отсъствие от работа, здравословни проблеми, намаляване на удовлетворението от работата и желание за смяна на работата.

4% от учители и ученици в средните училища са преживели някаква форма на сексуален тормоз. През 2007/2008 г., 7% от всички училища съобщават „инциденти“ в тази област на инспектората (Moоij и др, 2008).

Повече от една трета от медицинските сестри и тези, които се грижат за болни са изправени пред сексуален тормоз (Rademakers и др, 2008). Повече от половината от случаите, участващи отбелязват тормоз от сексуален характер, а една трета включват и физически контакт. Според изследване на студенти по медицина, 25% от студентките по медицина са били обект на сексуален тормоз. Трима от десет студенти съобщава, че инцидентът е имал негативно влияние върху работата им.

Министерството на социалните въпроси, в сътрудничество с FNV, наскоро проведе проучване за сексуалното насилие в полската общност. Въпреки че е налице табу да се говори за сексуално насилие и много жени не са склонни да се говори за насилие. Много от тях са с несигурна работа и може би се страхуват да загубят работата си, ако говорят за насилие. FNV счита, че това е въпрос, за който не се говори и засяга особено работниците мигранти.

**Словения**

Проучване за сексуален тормоз на работното място, датиращо от 1999 г., установи, че една на всеки осем жени са били обект на сексуален тормоз. Друго проучване от Службата за равни възможности, в партньорство със синдикатите през 2007 г. установи, че всяка трета жена е жертва на словесен сексуален тормоз и всяка шеста жена е жертва на физически сексуален тормоз (цитирано в Numhauser-Хенинг & Lalom, 2011 г.)

В национално проучване през 2008 г. на тема посегателство / тормоз от Института за трудова медицина, бе представено на тристранен правителствен съвет за здраве и безопасност през януари 2009 г. и показва, че през последните шест месеца, 10.4% от служителите са били жертви на тормоз на работното място и 18,8% са били свидетели на тормоз на колегите си.

Академични изследвания, проведени от Соня Робник, разглеждат тормоза на работното място по полов признак сред учителите. Изследването, проведено в партньорство със Синдиката в образованието, науката и културата на Словения, обхваща 700 учители, от които 85% са жени. Изследването показва, че 8% от жертвите са имали сериозни форми на тормоз на работното място, голяма част от които са сексуални.

**Испания**

Проучване от Женския институт (Instituto de la Mujer, 2006) независим орган към Министерството на заетостта и социалните въпроси, установи, че близо 15% от испанките съобщават за някаква форма на сексуален тормоз на работното място през 2005. Сексуални шеги, както и неподходящи комплименти и коментари са най-често срещаният тип на тормоз. Докладът се основава на проучване на 2007 жени на възраст между 16 и 64 години в областта на заетостта.



## Великобритания

Проучване на TUC (2016 г.) на тема сексуален тормоз на работното място на 1533 жени във Великобритания установи, че повече от половината от всички жени и почти две трети от жените на възраст от 18 до 24 са заявили, че са били обект на сексуален тормоз на работното място. 32% са били обект на нежелани сексуални шегички и 28% са били обект на сексуални коментари, относно своето тяло или дрехи. Почти една на всеки пет жени е била обект на нежелани сексуални намеци - а една от осем жени е била докосната интимно или целуната против волята си. Една от всеки пет са заявили, че са избегнали определени ситуации на работното място, в резултат на сексуален тормоз, а 15% са заявили, че се чувстват по-малко уверени в работата. Отделна TUC анкета сред синдикални членове, установи че много жертви на сексуален тормоз не съобщават за случаите или не потърсват подкрепа от синдикалните представители.

През 2016г. при проучване на Синдиката на университетите и колежаите (UCU, 2016 г.) сред жените-членове на тема сексуален тормоз в сектора на висшето образование / колежи, установи, че от 1,953 отговорили, 54% съобщават за личен опит на някаква форма на сексуален тормоз на работното място. 57% са докладвали нежелани или пренебрежителни коментари за външния им вид или дрехи; последвано от похотливо отношение и продканящи жестове и забележки (42%); физически контакт, като навлизане в лично пространство и нежелано докосване (38%). Най-малко разпространените форми на сексуален тормоз са обидни коментари от страна на социалните медии (9%) и сексуално насилие (2%). 89% не говорят с представители на синдикатите. Страх от споделяни и липса на увереност, че жалбите ще бъдат взети на сериозно или ще има потенциални последствия (ответното действие, професионален статус или взаимоотношения с колеги) означава, че много от тях не са съобщили. Това е от особено значение като 75% са работили в организации, които са имали политика и процедури за сексуален тормоз.

Проучване на синдиката на преподавателите NASUWT на тема онлайн тормоз и злоупотреба през 2016 г. е установило, че 50% от членовете са били наясно с коментари или , която се качва в Интернет за тях във връзка с ролята им на учител. В много от тях се съобщава онлайн тормоз на момичетата от момчетата в училище, включително циркулиращи голи снимки без съгласието им.

Според изследване на Федерацията на синдикатите в развлекателната индустрия (BECTU, NUJ, Equity, съюз на музикантите и гилдия на писателите) (2015) се разкриват значителни нива на тормоз, на първо място, тъй като по-голямата част от работниците работят на краткосрочни договори, на свободна практика, с малко законово установени права. Сексуалният тормоз е най-често съобщаваната формата на тормоз и включва натиск за осъществяване на сексуални отношения с висшестоящ човек, физически тормоз, неприлични жестове, коментари и нежелано сближаване.

Проучване през 2006г. на тема сексуален тормоз на обществени места от Коалиция за крайно насилието срещу жени (EVAW 2016 г.) установи, че 85% от жените на възраст 18-24 години е била обект на сексуален тормоз / нежелано сексуално внимание на обществени места и 45% са имали нежелано сексуално докосване. Това важи особено за жените, когато те пътуват до и от работа и жени, които са зависими от обществения транспорт или трябва да се ходят по слабо осветени улици след края на късна смяна. Данните от изследването показват, че почти половината са направили съзнателно планиране заради безопасността си, ако излизат късно през нощта, като се избягват обществения транспорт и плащат за таксите или си тръгват по-рано и минават по друг път.

## Б) ДАННИ ЗА ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ И ДОМАШНОТО НАСИЛИЕ ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА

### Белгия

Проучване на 382 представители на синдикатите в областта на индустриално почистване, обществени услуги, производство на метали, грижи по домовете, производство на химикали и търговията на дребно се извършват от FGBT на домашно насилие на работното място (2011), като част от участието FGBT е в проект Дафне III (2009-2011). Той установява, че една малка част от мъжете смятат, че насилието трябва да се повдига като проблем на работното място за разлика от 89% от жените, които мислят, че трябва да се превърне от въпрос на частен интерес във въпрос на обществото, общественото здраве и добро физическо състояние на работното място. 3.30% от представителите на синдикатите вече са били потърсени за помощ директно от жертвите или информация (в сферата на чистота и търговията на дребно). В рамките на тези сектори, 60% от представителите на синдикатите са забелязали признаци на физическо или психическо насилие. Въпреки това, само 5,72% от представителите на работното място мислят, че представителите на синдикатите имат необходимия набор от инструменти, за да окажат подходящи услуги. Дългосрочни и краткосрочни отсъствия по болест и закъсняване за работа са най-често споменаваните последици от домашното насилие, което е знак за значението на представителите на синдикатите при преговори с работодателя. Изследването предполага, че може да има по-добра информираност от страна на представителите на работното място, за да ги убедят, че домашното насилие по време на работа е синдикален въпрос.

Изследване на последствията от домашно насилие по време на работа, извършено от базирана в Liège група за борба с домашното насилие „Collectif contre les violences“, подчерта загуба на самочувствие при жертвите, което прави трудно изграждане на самооценка и поддържане на социални контакти, които са от жизненоважно значение за получаване на работа. По-специално, „Опит при взаимоотношения, доминирани от насилие могат да направят лицето да отхвърля всички форми на власт по време на работа или да е в състояние на „авторитарна настройка“, която го прави уязвимо за тормоз.“ COFACE (2011)

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>България</b> | <p>Няма данни за домашното насилие на работното място. Най-изчерпателното национално проучване на обществените нагласи към домашното насилие е било извършено от Националния център за изследване на общественото мнение през 2003 г. (по поръчка на Министерството на вътрешните работи) (OSI, 2007). Проучване, извършено от „Жени и майки против насилието“, българска неправителствена организация, като част от европейски проект за домашното насилие на работното място (Leroy, 2011), установи, че на 180 възрастни мъже и жени, интервюирани в 18 различни градове на България, 40% от анкетираните са познавали лично жертви на насилие, а 62,2% от хората са знаели за поне една жена, която е била психически малтретирани от член на семейството. 5,5% са били жертва или са жертва на трайно физическо насилие и 12.5% са преживели тормоз, унижение, обиди. В доклада се отбелязва значимостта на констатациите, че 49,2% от анкетираните (предимно мъже) мислят, че домашното насилие е личен въпрос, а 50.8% (предимно жени), че това е обществен въпрос.</p>  |
| <b>Дания</b>    | <p>Данните от датското правителство, показват, че около 29 000 жени и 10000 мъже (на възраст между 16 и 74 между) са жертви на насилие в интимните отношения в Дания всяка година. Данни за 2005 г. сочат, че 2000 жени, които живеят в приюти (от около 28,000 жени, с които се злоупотребява с всяка година), много рискуват отхвърляне от пазара на труда и са изложени на риск от социално маргинализиране поради слаба връзка с пазара на труда. Статистиката показва, че малтретирани жени имат по-висок процент на безработица в сравнение с населението като цяло. Една от причините, цитирани за това е, че малтретирани жени често са в отпуск по болест. Проучване на датския Националния съвет по социални дейности (2007), установи, че жертвите на домашно насилие, които са работили са имали двойно по-лоша трудовата дисциплина; двойно повече жени не са били в състояние да работят или бяха сменили работата си или биха работили на непълно работно време, поради здравословни проблеми, причинени от злоупотреба; и четири пъти повече от тези жени са имали конфликти с колегите си. Проучването установи, че много жени крият за домашното насилие на работното място, имат лошо здраве, лошо качество на трудовия живот и по-малко влияние по време на работа, а и обтегнати отношения с колеги.</p> <p>Друг доклад от Националния съвет по социални дейности (2009) показва, че за 83% от жените, които са били заети през последните три години, злоупотребата се отразява негативно на работата, което прави трудно да се задържат на работното си място. Тридесет и пет на сто от малтретирани жени, които са били интервюирани са имали трудности в постигането на своите професионални цели в резултат на насилието. Психологически и социални проблеми, произтичащи от насилието, повлияват на тяхното участие в и принос в работата. Много от тях не са в състояние да работят или са в отпуск по болест. 35% от жените срещали затруднения да се справят със задълженията си в работата в резултат на насилието, като това е рефлектирало в загуба на концентрация, умора, депресия, раздразнителност, пост-травматично стресово разстройство, параноя и тревожност. Тези фактори са довели до загуба на производителност, демотивацията на колегите и на трети страни, по-висок процент на отсъствия от работа и така се увеличава рискът жертвата да спре да работи. 77% от жените, които са работили през последните три години твърдят че извършителят пренася тормоза и на работното им място, например, като се унижава тяхната работа, ревност от колегите, контролиране на заплатата и тормоз, насилие и заплахи лице в лице или по телефона на работното място. 55% са се притеснявали за това какво мислят колегите им.</p> |
| <b>Франция</b>  | <p>Има много малко изследвания за въздействието на домашното насилие на работното място. Според проучване на Министерството на вътрешните работи (2014 г.) се установи, че повече от 223 000 жени (1%) всяка година са жертви на домашно насилие, извършено от техните партньори (Leroy, 2011). То установява, че 83% от работниците и служителите, които са били жертви на домашно насилие, заявяват, че е имало отрицателно въздействие върху професионалното им положение и тяхната способност да продължат на работят на работното си място. Данните от проекта на ЕС Daphne, Фирми срещу половото насилие (CARVE), цитират следното: 83% от служителите, жертви на агресия са изпитали отрицателно въздействие в резултат на насилието и изпитват трудности да запазят работата си; а 75% от извършителите имали трудности да се концентрират и 19% предизвикват инциденти на работното място (CARVE, 2016b).</p>  |
| <b>Германия</b> | <p>Има ограничени данни за домашното насилие в Германия. През 2014г. Резултати от изследването на FRA са установили, че в Германия, една от всеки три жени са преживели физическо и / или сексуално насилие, от 15-годишна възраст нагоре и 38% от хората в Германия казват, че познават поне една жена в рамките на тяхният кръг от приятели и семейството си, която е била жертва на домашно насилие.</p>   |
| <b>Ирландия</b> | <p>През 2014 г. ICTU участва в проучване на въздействието на домашно насилие на работното място (заедно с британските профсъюзи от Англия, Шотландия и Уелс). И в двете юрисдикции (Република Ирландия и Северна Ирландия) са регистрирани близо 2000 отговори на анкетата, която установи, че една трета от анкетираните са преживели домашно насилие; почти 20% знаят за някой в областта на заетостта, които са преживели домашно насилие; почти всички анкетираните (94%) са заявили, че мислят, че домашното насилие може да окаже влияние върху работния процес на работниците и служителите. Формите на домашно насилие на работното място, включват заплахи (70.2%), физическо нараняване или възпрепятстване (66.5%), отказ да се появи и да се грижи за децата, пречене да се ходи на работа (28,7%), партньор скрива / открадва ключовете за колата или пари ( 26,1%), партньор скрива или открадва лични документи (16.5%). Близо 90% са заявили, че са били тормозени на работното място чрез телефонни обаждания или съобщения на електронната поща. Проучването беше представено на семинар в Белфаст през ноември 2014 г. ( ICTU 2014 г.).</p>  |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Италия</b>         | <p>Налице е малко или никакво събиране на данни или проучвания на домашно насилие по време на работа, въпреки че националните данни и FRA (2014 г.), показват високи нива на домашно насилие в Италия.</p> <p>Според италианския Национален статистически институт в доклад за 2015 г., почти при 1 от 3 жени в Италия са разкрити физическо и / или сексуално насилие. Процентът на жените на възраст 16-70, които са жертви на някаква форма на насилие е 31% (20% физическо насилие и 21% сексуална).</p>  |
| <b>Холандия</b>       | <p>Проучването на FRA констатира, че 41% от анкетираните в Холандия са били жертва на физическо насилие в някакъв момент от живота си. Това е по-високо от средното за ЕС от 31%. 22% от всички холандски жени казват, че физическото насилие, което са преживели е извършено от партньор или бивш партньор. Приблизително половината от жертвите на насилие от настоящия си партньор са имали повече от един жесток инцидент, а около две трети от жертвите на бивш партньор са се срещали нееднократно с насилие. Близко една трета от тези, които изпитват това насилие са видели животът им да се променя драстично като резултат от това. 80% от случаите са извършени от мъже. Данните от FRA съответстват на резултатите от първото холандско проучване, проведено през 1992 г. за разпространението на насилието от интимен партньор, където една на всеки пет жени (20.8%) са показали, че са имали физическо насилие от партньор или бивш партньор. В по-скорошно проучване в Холандия, публикувано през 2010 г., над 11% от жените в проучването съобщават, че са били жертва на „очевидно домашно насилие“ от партньор или бивш партньор в последните пет години (Van der Veen &amp; Bogaerts, 2010 г.),</p>  |
| <b>Словения</b>       | <p>Национално проучване на разпространението на домашното насилие „Степента и отзивчивостта към насилието в домашната среда и в партньорство“ е извършено през 2010 г. (съфинансирано от Службата за равни възможности, Министерството на вътрешните работи / полиция и словенски изследователски агенции) (Leskošek, Urek &amp; Zaviršek, 2010). Данните от изследването показват, че всяка втора жена (56,6%) е имала една форма на насилие от 15-годишна възраст нагоре. Най-често срещаната форма на насилие е психическо насилие (49.3%), следвано от физическото (23%) и насилие свързано с имущество (14,1%), ограничение на движението (13.9%) и сексуално насилие (6,5%). Данните от изследването показват, че жертвите са претърпели по-високи нива на стрес, тревожност, нарушено храносмилане, загуба на апетит, стомашни проблеми, главоболие, нарушения на съня и лоша концентрация. Изследването съобщава за някои аспекти на въздействието на домашно насилие на работното място, въз основа на информация, предоставена от анкетираните за това как психологическо и физическо насилие повлияло на тяхната връзка с работното място, например, по отношение на ограниченията на свободата на движение, преследване от партньори на работното място, и постоянно наблюдение на жертвите. Някои жертви съобщават, че са избегнали взаимоотношения на работното място и по-голямата част не са казали на колегите си.</p>   |
| <b>Испания</b>        | <p>Между 1 януари 2003 г. и 31 декември 2012 г., 658 жени са били убити от партньор или бивш партньор, като нивото на този вид престъпление спада в последните няколко години. Проучвания, проведени през 1999 г., 2002 г. и 2006 г. от Института за жените и през 2011 г. от страна на правителствена делегацията срещу насилието, основано на пола, със съдействието на Центъра за социологически проучвания показват, че броят на жените, които се чувстват малтретирани от бившия си партньор / бивш съпруг се е удвоил от 3,6% през 2006 г. до 7,2% през 2011 г. Изследванията неизменно показват, че домашното насилие оказва значително влияние върху здравето и доброто физическо състояние на жените (податливост към инфекции и настинки, лош сън, тревожност, ниска самооценка и самочувствие).</p>  |
| <b>Великобритания</b> | <p>20% от жертвите на домашно насилие са взели отпуск един месец или повече от работа през предходната година, дължаща се на домашно насилие, а 56% от малтретираните жени пристигнат със закъснение за работа най-малко пет пъти месечно, 53% пропускат най-малко три работни дни (Кралската прокуратура, 2015; Home Office, 2009). Повече от една на всеки десет жертви на домашно насилие е решила да се довери на програма за управление или колега (Refuge, 2010). Проучване на TUC установи, че от 3,449 анкетираните 41,6% са имали опит с домашно насилие (TUC, 2014 г.). 40% заявиха, че домашното насилие влияе на способността им за работа и от тях близо три четвърти заявяват, че това се дължи на физическо нараняване или ограничение; още четвърт заяви, че причината е ключовете за колата или пари за обществен транспорт скрити или откраднати от насилника. Един на всеки десет от тези, които са имали домашно насилие събщи, че насилието продължава на работното място. 81% заявиха, че в това влиза тормоз или злоупотреба, имейли и телефонни обаждания, както при тези форми на злоупотреба от старана на партньора е физически да се появи на работното им място или да ги дебне извън работното място. По-малко от един на всеки трима от хората, живеещи в домашно насилие са обсъдили насилието с никого по време на работа и по-малко от 10% са говорили с техния профсъюзен представител. Друга една трета казва, че въпреки, че не са споделяли с колегите си, смятат че колегите им са знаели за насилието над тях. Страх, срам и въпросът с неприкосновеност на личния живот са били мотивите, посочени за скриване на насилието. Тези, които са споделили с някого за насилието твърдят, че нищо не се е променило, а 4%, от тези, които са споделили на работното си място, казват, че това е направило нещата по-лоши.</p> |

# ПРИЛОЖЕНИЕ 3: ПРИМЕРИ ЗА КОЛЕКТИВНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ И ПОЛИТИКИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Това приложение обхваща дава примери за споразумения, клаузи и политики на работното място от изследвания по страни единадесетте във връзка с: а) основано на пола насилие и тормоз на работното място и б) домашното насилие на работното място.

## СПОРАЗУМЕНИЯ, КЛАУЗИ И ПОЛИТИКИ, СВЪРЗАНИ С НАСИЛИЕТО, ОСНОВАНО НА ПОЛА, НА РАБОТНОТО МЯСТО

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>България: Транспорт</b>            | Четири споразумения на общинско ниво са договорени между съюз на транспортните синдикати в България – СТСБ и общинските органи за предотвратяване на насилието срещу жените на работното място: София (2009), Варна (2015), Бургас (2015) и Габрово (2015).   |
| <b>България: Транспорт</b>            | <p>Специален раздел за „Защита срещу насилието на работното място и равенство между половете“ бе договорен от СТСБ 2010-2012 г. в браншовия КТД по транспорт за съвместни действия на работодателите и синдикатите за превенция на насилието и подход на нулева толерантност. Текстът на съответните клаузи гласи, че:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Работодателят съвместно със синдикатите ще предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на физическо и психо-социално насилие, както и осигуряване на условия, които спомагат за предотвратяване на хроничен стрес при работниците, физически и умствени увреждания на работното място на работа;</li> <li>▶ Работодателят трябва да гарантира спазването на принципа на равенството между половете в заплащането, при достъп до обучение и кариерно развитие;</li> <li>▶ Работодателят е длъжен да следва политика на нулева толерантност срещу дискриминацията и насилието на работното място в различните му проявления - физическо, психическо и сексуално;</li> <li>▶ Страните трябва да разработят обучения за повишаване на информираността на мениджърите и служителите, за да се откриват признаци на злоупотреба и насилие на работното място, както и да инициират превантивни или коригиращи действия. Тези мерки следва да се прилагат за насилие от трети страни;</li> <li>▶ Работодателят създава процедури, които да се следват в случаи на тормоз и насилие, които трябва да съдържат: (1) Незабавно и справедливо вътрешно разследване; (2) Статистика; (3) обратна връзка; (4) адекватни дисциплинарни мерки срещу извършителите трябва да бъдат предприети, ако те са служители в същото предприятие; (5) Подкрепа за жертвата и ако е необходимо, психологическа помощ в процеса на реинтеграция;</li> <li>▶ Работодателят може да реши да се осигури подходящо лечение на ранения служител.</li> </ul> |
| <b>България: Транспорт</b>            | КТД между СТСБ и БДЖ за насилието срещу жените на работното място, подписан на 7 март 2012 година.  |
| <b>България: Транспорт</b>            | КТД между СТСБ и Летище София за насилието срещу жените на работното място, подписан на 25 ноември 2012 година.   |
| <b>България: Образователен сектор</b> | КТД в сектор Образование от 2012 г. призова за мерки за справяне с процента на заболяване на учители и ученици, както и факторите, които влияят върху него (член б).  |
| <b>България: Металургичен сектор</b>  | Браншови КТД в Металургичния сектор (КНСБ, ПОДКРЕПА и Съюза на работодателите в металургичната индустрия) на 16 април 2015 г., глава 9 социално сътрудничество: Страните се споразумяха да работят заедно, за да не се допуска никаква форма на пряка и непряка дискриминация, или при изпълнението на трудовите права и задължения в предприятията от сектора (член 40 (3)). Страните се споразумяха да се консултират помежду си за обмяна на мнения и да си взаимодействат със съвместни инициативи за опазване на техния общ интерес в областта на грижата и подкрепата за най-уязвимите работници и служители в предприятията (чл. 42 ((4))).  |

|  |  |
|--|--|
| <b>България: Енергиен сектор</b>                   | Национална федерация на работещите в енергийния сектор, браншови КТД 2013 г. Да се вземат мерки срещу морално и физическо насилие на работника или служителя при изпълняване задълженията на работното място. Повишаване на здравната култура и нивото на професионализъм по отношение на здравето и безопасността при работа.   |
| <b>България: Пощенски сектор</b>                   | Български пощи КТД, 2014-2016. Глава 7 предотвратяване на дискриминация на работното място. Чл.85, ал.1: Работодателят се задължава да проявява нулева толерантност към дискриминация и насилие на работното място в различните му проявления, физическо, психологическо и сексуално. Член 87 (2): Синдикатите и техните браншови единици могат да 1) предявят иск от името на лицата, чиито права са нарушени, 2) да действат като заинтересована страна в открита процедура в случай на вече започнати съдебни заседания, 3) да представят свой собствен иск по член 7 (1) на антидискриминационния закон в случай на дискриминация, когато са нарушени права.   |
| <b>България: сектор Добив на полезни изкопаеми</b> | Браншови КТД в Добив на минерални ресурси, 2015 г. Страните по настоящия договор да следят за всяка проява на дискриминация, изразена словесно или по друг начин, която има за цел или води до нарушаване на достойнството на лице, или за създаването на враждебна или опасна работна среда, заедно с други показатели, по силата на член 4 (1) от Закона за защита от дискриминация (член 9 от ЗКС).   |
| <b>България:сектор Пивоварство</b>                 | Браншови КТД в сектор Пивоварство, на 27 август 2015 г. Член 34 (1): Страните се споразумяха, че работодателят трябва да гарантира качеството на работа за всички работници в компанията и компанията трябва да предприеме необходимите мерки, за да се избегне всякаква форма на дискриминация.   |
| <b>България: сектор Здравеопазване</b>             | <p>Федерацията на синдикатите в здравеопазването и КНСБ първи договориха клаузи за насилието на работното място през 2004 г., включително предотвратяване на насилието и въвеждането на по-добра сигурност на обществени места, за да се намали насилието от трети страни. Клаузи за насилието и тормоза са включени и поддържани в споразуменията за 2006 г., 2008 г., 2010 г. и 2014 г. (съгласно част III на секторен КТД във връзка с „Здраве и безопасност при работа“), и включват мерки за превенция, които да се предприемат съвместно от работодатели и синдикати и създаването на КУТ за разследване и разглеждане на жалби. Секторният КТД в здравеопазването за 2014 посочва, че работодателят съвместно със синдикатите трябва да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всякакви форми на дискриминация (преки или косвени), или физически или психически тормоз, и трябва да гарантира условията на труд, които не допускат хроничен стрес при работниците, физическо и психическо увреждане на работното място (глава 8).</p> <p>Секторниен КТД в здравеопазването между Здравната каса, Съюза на служителите в държавната администрация и Федерацията на синдикатите в здравеопазването от 14 май 2015 г. В него се посочва, че работодателят трябва да защити достойнството и честта на работника или служителя по време на изпълнение на техните задължения в рамките на трудовия договор (чл. 12, ал. 5). Работодателят е длъжен да предприеме всички предвидени от закона мерки - включително за предоставяне на правна защита срещу морално или физическо нарушение срещу служителя по време на изпълнение на трудовите задължения, съгласно трудовия договор (чл 6.).</p> |
| <b>България: Проект за рамково споразумение</b>    | Проект на рамково споразумение за насилие и тормоз и стрес по време на работа (Прилага двете европейски рамкови споразумения от 2007 г. и 2004 г.), изготвен от експерти на КНСБ (в сътрудничество с Подкрепа). Работодателите последователно отказаха да подпишат споразумението и то все още е на масата.  |
| <b>Дания: Национално споразумение</b>              | Национално споразумение, подписано от Датската служба по околна среда, Конфедерацията на работодателите и LO-конфедерация на профсъюзите, 2001 г., посочва, че местните договори трябва да бъдат приети за справяне с мобинг, тормоз и сексуален тормоз на работното място. Споразумението е довело до приемането на насоки от страна на правителството и изменение на параграфа на Министерство на труда и заетостта, който потвърждава, че: „работата не носи риск от физическо или психическо влошаване на здравето, поради насилие/тормоз, включително сексуален тормоз“. Споразумението е довело до голямо разнообразие от местни споразумения (главно при ниво фирми и в общини / региони).  |
| <b>Дания: държавния сектор</b>                     | Споразумение за сътрудничество и съвместни консултативни комитети в предприятия и институции от държавния сектор от 2008 г., страните по споразумението (Държавни работодателски органи и Конфедерацията на организациите на датските държавни служители) се съгласиха да се включи нова клауза, относно тормоза и насилието: „Комитетът за сътрудничество определя насоките, които да осигурят работна среда, в която служителите не са изложени на мобинг, сексуален тормоз или насилие от колеги, началници или от трети страни. Комитетът за сътрудничество трябва непрекъснато да следи насоките да изпълняват предназначението си.“(Член 5 (10))   |



|  |  |
|--|--|
| <b>Дания: Областен и общински сектор</b> | Общо КТД за датския регионален и общински сектор, 2008 г., обхваща предотвратяване, идентифициране и управление на тормоза и насилието, включително сексуален тормоз и насилие от трети страни по време на работа. Споразумението, подписано от двата работодателски организации (местното самоуправление в Дания и датските провинции) и датската асоциация на местните държавни служители (съвместен орган за преговори за 46 профсъюзи, представляващи членове, които работят в общините и регионите), се посочва, че общинските и регионални работни места, чрез съвместни комисии във всеки регион / община, трябва да изготвят насоки за предотвратяване на тормоз и насилие от 01 април 2010. |
| <b>Дания: Местното самоуправление</b>    | По споразумение, подписано от работодателите и организацията на датските асоциации на местните държавни служители, подписано на 1 април 2015 г., заделени са 2 милиона датски крони (€ 270 000), за да се финансира проучване на психосоциална работната среда в сектора.  |
| <b>Дания: Пощи</b>                       | Политика на пощенски райони Funen и South Jutland за „Посегателство, тормоз и насилие“, от 2013 г., посочва намерението на компанията да се предотврати и да разглежда тормоза и обидното поведение като част от здравословната работна среда. Помощ и подкрепа се дава на служители, които могат да бъдат засегнати от Посегателство, тормоз или насилие, независимо от това дали те са жертва или зрител и включва тормоз, който се провежда извън работното място, включително и електронни форми на тормоз чрез медии като Facebook, и т.н.  |
| <b>Франция: Национален КТД</b>           | Национален КТД „на тема тормоза и насилието на работното място“, подписан на 26 март 2010 г. за транспониране на Европейското рамково споразумение от 2007 г.. Правителството удължи споразумението с министерско решение на 23 юли 2010 г. Споразумението кани съюзи и фирми за: „да се приеме споразумението на ниво дружество, да се декларира, че насилието и тормоза на работното място не се толерират и да се предвидят конкретни и подходящи мерки за превенция и реакция, ако това се случи“. То включва списък на елементите, които трябва да бъдат разгледани на равнище компания.  |
| <b>Франция: BNP PARIBAS</b>              | Споразумение относно тормоза и насилието на работното място между BNP PARIBAS и банковия съюз SNB / CFE-CGC (от 1 юли 2014 г.), покрива определенията, предотвратяването, ролите на различните участници, повишаване на осведомеността и обучение, процедури за идентифициране на ситуации на тормоз и оплаквания, изграждане на национална поверителна комисия и мерки за защита на жертвите и свидетелите.   |
| <b>Франция: SAFRAN</b>                   | SAFRAN (космонавтиката, отбраната, сигурността) КТД, приет през юни 2013 г. „Превенция на сексуален тормоз и насилие на работното място“ обхваща определението за тормоз и насилието на работното място; идентифицира мерки, които да бъдат взети, за да се предотврати и да се гарантира сигурността и да се защитят физическа и психическа неприкосновеност; идентифицира, изостря вниманието и разглежда жалби за тормоз и насилие; подкрепя жертвите на тормоз; и налага санкции и мерки за защита на здравето на работниците.   |
| <b>Франция: La Poste</b>                 | La Poste /Пощи/ КТД на „професионално равенство“, подписано от всички съюзи на 3 юли 2015, включва глава за „насилие и сексуален тормоз на работното място, насилие от страна на клиенти и домашното насилие“. Тя обхваща превенция на моралния и сексуалния тормоз и La Poste се ангажира да информира и комуникира с цел предотвратяване на тормоз. То описва своята вътрешна жалба и в случай на насилие от страна на клиент, La Poste плаща съдебни такси и си запазва правото да предяви иск срещу клиента.   |
| <b>Франция: L'Udes</b>                   | L'UDES (социална и солидарна икономика) с дванадесет клона, сключен КТД за професионалното равенство между жените и мъжете през ноември 2015 г. Член 9 адресира борбата срещу насилието, основано на пола и сексуално насилие. Той определя понятията; подчертава задължението на работодателя за предотвратяване на сексуален тормоз; изисква специален член да бъде включен в правилата в дружествата, относно борбата срещу сексизма; и предвижда процедура за справяне с вътрешно и външно насилие на работното място.   |
| <b>Франция: Публичен сектор</b>          | Френският публичния сектор прие първия КТД по равнопоставеността на половете на работното място на 8 март 2013 г.. Глава 4 от споразумението разглежда задължението за предотвратяване на всички видове насилие, основано на пола на работното място, както и домашно насилие открито на работното място. Сред определенията на понятията, правните задължения и санкции, той предвижда обучения по темата за здравето и сигурността на работното място, с акцент върху спецификата на насилието, основано на пола, за всички нови държавни служители и мениджмънт. Той подчертава важността на ролята на комисията за CHSCT за откриване и предотвратяване на насилието.                            |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Франция: Carrefour</b></p>                                  | <p>Споразумение за здравето и безопасността, подписано през май 2009 г., дава специално внимание на борбата с моралния и сексуалния тормоз, включително психологическа и друга помощ за жертви на агресия и насилие от страна на клиентите.</p> <p>Глобалното Рамковото споразумение между UNI и Carrefour (2015) „за насърчаване на социалния диалог и разнообразие, и спазването на основните права на служителите“ има за цел да насърчава социалния диалог, разнообразие и зачитане на основните права на работното място.</p>  |
| <p><b>Германия: Volkswagen AG</b></p>                             | <p>Volkswagen AG (592 600 служители, автомобилна и логистична индустрия) започна през 1996 г. със фирмено споразумение, по инициатива на работническия съвет за предотвратяване и информизиране за всички видове дискриминация, тормоз и сексуален тормоз. Споразумението се нарича „Partnerschaftliches Arbeiten am Arbeitsplatz“ / колегиален труд на работното място.</p>  |
| <p><b>Германия: Deutsche Telekom</b></p>                          | <p>Сексуалният тормоз и насилие, включени в директива на компанията, наречена „политика в областта на личната сигурност“, дава право на всеки служител да има работно място без физическо и психическо насилие и работна среда „без страх“. Тя има за цел да повиши осведомеността и провежда семинари за обучение за мениджъри, включително и обучени и назначени „мениджъри по тормоза“, които предоставят съвети, ориентация и подкрепа на работниците и служителите и на жертвите. Създадена е работна група по „Управление на тормоза“ отговаряща на регулярна основа и даваща съвети и надзор на мениджърите по тормоз.</p>   |
| <p><b>Германия: Charite - Университетска клиника в Берлин</b></p> | <p>Charite - Университетска клиника в Берлин, изготви политика на работното място под формата на „директива“ за предотвратяване и лечение на сексуален тормоз в Charite „. Настоящата директива се отнася за служители и студенти на Charite и ще бъде приета от управителния съвет през лятото на 2016 г. Представените профсъюзи са допринесли усилено по изготвянето на директивата.</p>   |
| <p><b>Deutsche Bahn AG</b></p>                                    | <p>Deutsche Bahn AG фирмено споразумение от януари 2016 „ за равно третиране и защита срещу (сексуална) тормоз и дискриминация“. То включва правните задължения на ADG (процедурно обжалване, санкции), обучения за мениджъри и служители, външни помощни линии за персонала, мерки за овластяване, и обучение на работещите жени, включително и обучение по самозащита срещу физическо и сексуално насилие от клиенти.</p>   |
| <p><b>Ирландия: Политика на държавната администрация</b></p>      | <p>В държавната администрация бе договорена политика през 1999 г. „срещу насилието, тормоза и сексуалния тормоз – Благоприятна работна среда“, която е първата политика по рода си в държавната администрация в Ирландия. Той постави като задължение на работодателя да има ясна, силна, стабилна политика за справяне с оплаквания за малтретиране, тормоз и сексуален тормоз. В резултат на консултации и преговори нова политика ДОСТОЕН ТРУД – политика срещу насилието, тормоза и сексуалния тормоз на ирландската държавна администрация бе договорена през 2015 г. за определяне на четири етапа за оплаквания. Политиката също така включва информация за видовете подкрепа, които са на разположение на страните по жалбата.</p>  |
| <p><b>Ирландия: Политики и процедури в здравеопазването</b></p>   | <p>„Политики и процедури срещу тормоза, и сексуалния тормоз“ в ирландското здравеопазване определят правото на всички работници и служители да бъдат третирани с достойнство и уважение, и се ангажират да гарантират, че всички служители са обезпечени с безопасна работна среда, която е свободна от всички форми на тормоз, сексуален тормоз и насилие, и доверени лица за подпомагане, които са наети и обучени да предоставят дискретна информация и подкрепа на жертвите на насилие, тормоз и сексуален тормоз. Политиката е изготвена от работна група, включваща представители на работодателите и синдикатите.</p>  |
| <p><b>Италия: междусекторно споразумение</b></p>                  | <p>Национален рамков договор за тормоза и насилието на работното място, 2015 г., транспонирана Европейското рамково споразумение от 2007 г.. Подписан от трите конфедерации (CGIL, UIL и CISL) и организацията на работодателя (Confindustria), той приема определения и текста на Европейското рамково споразумение от 2007 г. и в него се посочва, че организациите на работодателите и синдикатите на териториално равнище, в рамките на три месеца, с подписването на настоящата декларация, трябва да се срещнат, за да се установи дали са необходими процедури и да определят кои са най-подходящите структури за предоставяне на помощ, включително психологическа и правна консултация на пострадали от насилие и тормоз на работното място. В съответствие със споразумението, изявление / декларация е приложена към споразумението, която може да се използва директно на фирмено ниво.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <b>Италия: Водният сектор</b>                         | В областта на газа и водата, национални споразумения с шест асоциации на работодателите бяха изменени през 2010 г. и определиха ролята на националния наблюдателен орган на индустриалните отношения, който има роля в наблюдението на изпълнението на споразуменията, включително и на принципа за недопускане на дискриминация и насилие на работа.   |
| <b>Италия: Енергетика и петролен сектор</b>           | В сектора на енергетиката и петролния сектор националното споразумение включва раздел за „защита на достойнството на мъжете и жените на работното място“. В него се посочва, че „Действия ще бъдат насърчавани да се предотвратят всякакви поведения, които могат да застрашат достойнството на мъжете и жените на работното място. СТРАНИТЕ се ангажират с прилагането на политики за превенция и информация, свързани с дискриминацията и сексуален тормоз, като се посочва правото и за двата пола, работниците мъже и жени, да живеят в безопасна работна среда, която насърчава човешките взаимоотношения, при зачитане на достойнството на мъжете и жените работници, които изпълняват своите задачи,“.   |
| <b>Италия: Газов и воден сектор</b>                   | Платформа на FILCTEM CGIL, FEMCACISL и UILTEC за водене на преговори за подновяване на договора за газ и вода (2016-2018) включва разпоредби за учебни планове, съдържащи сесии, насочени към разпространение на културата уважение към пола, с цел предотвратяване на злоупотреби и тормоз срещу жени, както и възможността за жени, които са жертви на насилие, да се разбият на части отпуската си, така че да могат дните да бъдат взети гъвкаво.   |
| <b>Италия: Електрически сектор</b>                    | Предложението за договаряне на FILCTEM CGIL, CISLReti и UILTEC за подновяване на националния договор в сектор Електричество (2016-2018) се позовава на тормоз и насилие на работното място, като се посочва, че от всички фирми се изисква да подпишат публично изявление за „нетолерантност“.  |
| <b>Италия: Хранително-вкусовия сектор</b>             | Национално споразумение от 05 февруари, 2016 г. за предотвратяване на дискриминацията (между синдикатите FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL и 15 асоциации на работодателите от работодателското тяло Confindustria) включва „Съвместно изявление“ въз основа на Националния рамков договор за насилие и тормоз на работното място. Страните по споразумението се ангажират „да съставят и финализират националния поведенчески код срещу сексуален тормоз и мобинг“. Споразумението включва клауза за определяне на законодателните разпоредби за допълнителни три месеца отпуск за жертви на домашно насилие, което е освен трите месеца според законодателството.   |
| <b>Италия: ENEL</b>                                   | Национално споразумение между енергийните съюзи и компанията ENEL, съгласно корпоративния договор за благоприятни условия „Грижа за хората в ЕНЕЛ“, обхваща благосъстоянието и здравето и разглежда сексуален тормоз и насилие на работното място. Националното споразумение се отнася за „равно достойнство, за да се предотврати сексуален тормоз и ограничаване на свободата; запазване на достойнството на мъжете и жените на работното място,“. В доклад на Националния комитет на ENEL 2012 г., относно равните възможности за насърчаване на равнопоставеността, многообразието и уважението, се определят целите за по-нататъшно насърчаване на равенството и достойнството на работното място, които в момента се обсъждат в „Проект за политика на многообразие“ на ENEL. |
| <b>Италия: споразумение в сектор Дървообработване</b> | Споразумение за сексуален тормоз в дървообработващия сектор, подписано от трите синдиката в сектора (Feneal- UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL) и работодателя (FederlegnoArredo). Синдикатите използват споразумението за въвеждане на териториални и фирмени споразумения.   |
| <b>Италия: Транспортен сектор</b>                     | Споразумение с ANAS (националния орган за пътно управление) установява задължение за предотвратяване и справяне с тормоза на работното място чрез съгласуван протокол, който предвижда, че в компанията трябва да се предприемат действия и процедури за идентифициране, ако са настъпили случаи, за да се гарантира поверителността на жертвите и да се осигури здравето и друга подкрепа на засегнатите лица чрез комитет на дружеството по равните възможности.  |
| <b>Италия: Транспортен сектор</b>                     | Споразумение с ENAV (националната организация авиодиспечери) установява принципа, че трудовите отношения трябва да се провеждат в подходяща среда, с методи и условия, които да гарантират еднакво достойнството на жените и мъжете, да се идентифицират случаи на тормоз, да променят в правилна посока поведението и нагласите, които могат да застрашат развитието на добри взаимоотношения на работното място.  |

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| <b>Италия: Транспортен сектор</b>     | В карго сектора, компанията TNT съгласува декларация за отчетност (на базата на Европейското рамково споразумение от 2007 г.), подписана на 25 януари 2016 г. Тя използва езика на Европейското рамково споразумение за 2007 г. най-вече, че компанията „счита за неприемлив всеки тормоз или насилие на работното място и ще приложи съответните мерки срещу тези, които извършат действията „. В нея се посочва, че компанията ще насърчи работна среда, където достойнството на всеки се спазва основано на принципите за равни възможности.   |
| <b>Италия: Транспортен сектор</b>     | Във въздушния транспорт, авиокомпанията Easyjet подписа споразумение на 4 март 2015 г. относно защитата на достойнството и предотвратяване на сексуален тормоз срещу работници. В споразумението се посочва, че сексуалният тормоз и мобинг е дисциплинарно нарушение и че е незаконно и се санкционират действия, които са се случили само да се навреди на някого или да получат никаква полза по време на работа. За случаите на сексуален тормоз съобщени на компанията трябва да се прилагат навременни, непредубедени и конфиденциални процедури.   |
| <b>Италия: Транспортен сектор</b>     | Споразумение с Busitalia, подписано на 18 февруари 2015 г. въз основа на принципите, изложени в националното споразумение, страните се ангажират да прилагат равни възможности и мерки за положителни действия, предотвратяване, отстраняване и санкциониране на всякакви нежелани поведения, които да нарушават достойнството на хората и които могат да бъдат определени като тормоз, включително сексуален тормоз (в съответствие с този законодателен декрет 198/2006). Споразумението обхваща също и други форми на насилие, включително психологическо насилие.   |
| <b>Холандия: Национален препоръка</b> | Европейско автономно рамковото споразумение от 2007 г. за насилието и тормоза на работното място е преведено на холандски и е приложено като препоръката за изпълнение, сключено от националните социални партньори през ноември 2008 г. „Обща препоръка, относно тормоза и насилието на работното място“, 5 ноември 2008 г., беше договорена от холандските социалните партньори в Националната фондация по труда: VNO-NCW, MKB-NL и MHP (синдикални организации). Тя препоръчва на страните да участват в колективното трудово договаряне на браншово и фирмено ниво и да вземат сериозни мерки за предотвратяване и борба с тормоза и насилието на работното място. В него се посочва, че е в интерес на всички да се насърчи взаимното уважение на работното място, тъй като това допринася за успеха на фирмите и носи удовлетвореност от работата на служителите. |
| <b>Холандия: Общинският сектор</b>    | Споразумение на Асоциацията на общините в Холандия (VNG) и общинските синдикати от 2010 г., съдържаща нов раздел, относно политики за намаляване на тормоза и насилието. То предвижда назначаването на общините на координатор по тормоз и насилие, приемането на най-добрите практики и процедури, както и система за подаване на сигнал за инцидент. Настоящото съвместно действие между работодатели и синдикати, е довело до намаляване на броя на инцидентите в местното самоуправление, както е отбелязано в доклада „Агресията и насилието“. През 2008 г. 52% от служителите са съобщили за случаи, докато през 2010 г. тази цифра е намаляла до 48%.  |
| <b>Холандия: в обществения сектор</b> | В публичния сектор, кодексът за безопасността и здравето при работа и доброволни споразумения са били установени между социалните партньори за това как да се справят с насилието и тормоза на работното място, включително превенция и повишаване на осведомеността. Доброволното рамково споразумение за безопасно работно място през 2009 г. доведе до редица трудови споразумения за безопасно работно място, в които се договарят правила, предотвратяване, отчитане и справяне с подобни случаи, както и грижите и подкрепата за жертвите.  |
| <b>Холандия: Болничен сектор</b>      | В болничния сектор, КТД за болниците 2009-2011 препоръча редица мерки за предотвратяване на насилието, включително опис на риска, който обръща специално внимание на „справяне със стресът при работата, агресия, физическо натоваване и насилие“. Профсъюзите към сектор здравеопазване подчертаха необходимостта да се направи повече за справяне със сексуален тормоз от трети страни (клиенти и пациенти). Отговорното лице от FNV съюз, отговарящо за здравето и безопасността в сектора има за цел да повиши информираността за проблема, включително и за написването на брошура. Той е един от малкото ръководни документи, които определят и се занимават специално със сексуален тормоз.  |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Холандия:</b><br/><b>Транспортен сектор</b></p>                                | <p>Колективен трудов договор „Multimodaal Vervoer“ (мултимодален транспорт), 2014-2015 разглежда сексуалния тормоз и прави препоръки, като например назначаване на доверен съветник и изготвяне на процедура за жалби и избор на комитет по оплакванията. Член 81: Сексуално сплашване и дискриминация: „Работодателят трябва да провежда политика в рамките на неговата компания, насочена към предотвратяване и противодействие на сексуален тормоз и дискриминация срещу работници, наети от него. В приложение 18 на настоящото споразумение са включени препоръки на страните по CAO, с помощта, на които могат да бъдат подкрепени гореупоменатите политики.“ Приложение 18 (във връзка с член 81 Сексуално сплашване и дискриминация, страните по CAO препоръчват да подкрепят политика, посочена в член 81, насочена към предотвратяване и противодействие на сексуален тормоз и дискриминация, след консултации между ръководството и работническия съвет.</p>   |
| <p><b>Словения: Банковият сектор</b></p>   | <p>КТД за банковия сектор: Работодателите и синдикатите в банковия сектор бяха сред първите, които подписаха споразумение, което включва клаузи за тормоз на работното място, включително сексуален тормоз, които са договорени преди въвеждането на законодателство. Споразумението е считано от синдикатите като споразумение на най-добрите практики, включително и за работната среда и психо-социални условия за работа, превенция на психическо, физическо и сексуално насилие и тормоз на работното място; и защитата на жертвите от такива действия. Работодателят е длъжен да регулира предотвратяването на дискриминацията, сексуален и друг тормоза и малтретирането / тормоз на работното място, в общ документ и да приеме конкретни превантивни мерки и процедури, включително правото на жертвите да вземат отпуск по болест. „Работодателят трябва да вземе позиция по отношение на становището на синдиката по предложените общи актове или да се обсъдят тези предложения със синдиката.“</p> |
| <p><b>Словения: Публична администрация</b></p>                                       | <p>Постановление за налагане на мерки за защита на достойнството на работниците по време на работа в държавната администрация е въведено през 2009 г. Работодателите в държавната администрация са длъжни да защитят достойнството на работното място, която включва защита на работниците от насилие, тормоз и сексуален тормоз. Регламентът предвижда назначаването и обучението на консултанти на работното място и от 2009 г. насам Службата за равни възможности е обучила над 600 съветници на работното място за тази цел. Ръководителят на всеки сектор в публичната администрация е длъжен да публикува постановлението. Терапевтът дава информация и помага предполагаемата жертва. Добрите практики са установени в полицията и армията; това са сектори, в които жалбите е имало в миналото оплаквания за сексуален тормоз.</p>   |
| <p><b>Словения: Металургичен сектор</b></p>  | <p>КТД в металургията: В по-ранна версия на КТД е бил включен член за предотвратяване на тормоз, насилие и унижение по време на работа като мярка да се създаде благоприятна среда за работниците. Въпреки това, една нова версия на КТД подписана през 2015 г. вече не включва този член. Вместо това, нов член 36 е въведен, който гласи, че работодателят е длъжен да информира синдикатите поне веднъж годишно за изпълнението на мерките за защита на работниците от дискриминация и от сексуални и други форми на тормоз на работното място.</p>  |
| <p><b>Словения: Хотелиерството и туризма</b></p>                                     | <p>КТД за хотелиерството и туризма: в член 10, параграф 7 се посочва, че „всеки работодател трябва да приема и прилага мерки за намаляване на рисковете от насилие от страна на трети лица“. Това е едно от малкото споразумения, които се занимават с насилие от трети страни. Член 10 също така определя (параграф 8), че: „Работодателите приемат и прилагат мерки за защита на работниците и служителите от насилие, тормоз и тормоз на работното място.“</p>   |
| <p><b>Словения: Промишленост за производство на неметали, добив и преработка</b></p> | <p>КТД в промишлеността за производството на неметали, извличане и преработвателната промишленост: Член 42 гласи, че „работодателя и синдикатите трябва да се стремят да постигнат ефективна защита срещу насилие, мобинг, тормоз и други форми на психо-социалните рискове на работното място, и за тази цел те трябва непрекъснато да се информират взаимно, да формулират предложения и да се споразумеят помежду си по отношение на мерките за отстраняване или намаляване на всички тези рискове, които могат да представляват заплаха за здравето на работника.“</p>  |
| <p><b>Словения: Споразумение Електроиндустрия</b></p>                                | <p>КТД в Електроиндустрията: В споразумението в член 5 (а) се посочва, че: „веднъж в годината работодателят информира синдикатите, относно мерките за защита на работниците от сексуални и други форми на тормоз и мобинг на работното място и се консултира с профсъюзите, относно прилагането на тези мерки.“</p>   |
| <p><b>Словения: Фирмено споразумение в петролния сектор</b></p>                      | <p>Фирмен КТД на петролната компания Petrol и ZSSS (сектор търговия) бе подписан през 2014 г. Работодателят е длъжен да гарантира такава работната среда, в която никой работник няма да бъде изложен на сексуални и други форми на тормоз или малтретиране / тормоз от страна на работодателя, ръководител и колегите и за тази цел работодателят трябва да приеме подходящи мерки за защита на работниците от сексуални и други форми на тормоз или малтретиране / тормоз на работното място и да се защитят личните данни на работниците.</p>  |



|   |  |
|---|--|
| <b>Словения: Работни политики на Mercator</b>                                   | Работна политика срещу сексуален и друг тормоз и малтретиране / тормоз на работното място, съгласувана от Mercator (верига супермаркети) и синдиката на Mercator (ZSSS, сектор търговия). В нея са изложени подход на нулева толерантност, ясни процедури в подаване на жалби за сексуални и други форми на тормоз, както и подкрепа на жертвите.  |
| <b>Испания: Vodafone</b>  | Споразумение между Vodafone и профсъюзите в Испания, относно Плана за равенство между половете на работното място, определя мерки за справяне с насилието на работното място в рамките на „Протокол, относно сексуалния тормоз и тормоза по сексуални причини“. В него са изложени допълнителни инструменти, които компанията може да използва, за да се открият доказателства за тормоз и / или дискриминация от персонала и, включително периода за утвърждаване на фактите и дисциплинарни мерки и уволнение на тормозещия.   |
| <b>Испания: Почистване</b>  | Клауза за потвърдителни действия е включена в секторния КТД в сектора за почистване на сгради и обхваща недискриминация и равно третиране на всички работници, с особен акцент върху издигането на жените до ръководни длъжности, отпуск по майчинство и непрекъсваемост на бонуси и увеличение на заплатите, както и модул за равенство, включен в ежегодната програма за обучение на компанията и предотвратяване на сексуален тормоз, които да бъдат включени в план за равнопоставеност.   |
| <b>Испания: Paradores de Turismo</b>  | В протокол за насилието на Paradores de Turismo към плана за равенство между половете, се определят различни форми на насилие на работното място, както и подробна информация кои видове поведение са наказуеми.   |
| <b>Испания: Telefonica</b>  | Колективният трудов договор на Telefonica Ingeniería de Seguridad, включва санкционирането на употребата на електронни устройства, които причиняват или подбуждат сексуален тормоз, основан на пола или тормоз на работното място.   |
| <b>Испания: Endesa</b>  | КТД в групата на Endesa от 13 февруари 2014 г., се занимава с насилието на работното място, като проблем, свързан със здравославната работна среда, с ангажимент за запазване на работната среда, такава че психическо здраве на работниците никога да не е изложено на риск. Специално внимание се обръща към откриване и оценка на възможните психосоциални рискови фактори, както и прилагане на превантивни и / или коригиращи мерки. Жертвите на сексуален тормоз да предоставят платени отпуски, докато са подложени на психологическо лечение или съдебно производство. Endesa разширява обхвата на своите правила по отношение на сексуалното, основано на пола, и на работното място насилие на всички служители, включително върху тези, които имат временни договори чрез бюрата по труда и подизпълнители. |
| <b>Испания: Renault España</b>  | В Renault España КТД от 18 април 2013 г. установява формални и неформални методи за решаване на сексуалните дела за тормоз. По време на този процес ще се предлага на работника (и), които участват, ако е възможно, да бъдат прехвърлени на друга позиция в компанията, докато присъдата не бъде произнесена. Работниците имат право на помощ от представител на персонала или друго лице, на което те имат доверие в компанията.   |
| <b>Великобритания: политика на работното място Sainsbury Retail</b>             | Споразумение за равенство и многообразие на работното място с веригата супермаркети, на Sainsbury Retail, е постигнато на 4 май 2011 г., в което се посочва, че: „Работното място трябва да бъде свободно от дискриминация, тормоз или малтретиране, където всеки да се чувства ценен и уважаван. Това означава, че не толерира дискриминация, насилие, тормоз или преследване от страна на колеги или мениджъри срещу други колеги, мениджъри, трети изпълнители или клиенти.“  |
| <b>Великобритания: Политика на работното място на Университета в Бедфордшир</b> | Политиката за равенство и многообразие на Университета в Бедфордшир, подписана на 1 юни 2011 г., посочва че: „Университетът се ангажира с насърчаване на равните възможности във всички свои дейности. Университетът има за цел да даде възможност на студенти и персонал да достигнат пълния си потенциал и да им предоставят среда, която е свободна от нелоялна и незаконна дискриминация, насилие, тормоз и преследване.“  |
| <b>Великобритания: споразумение GMB с G4S</b>                                   | GMB договори Политика за уважение на работното място с охранителна фирма G4S. Политиката посочва, че G4S е ангажиран с провеждането на бизнес с почтеност и използване таланта на всеки, осигуряване на работна среда, свободна от всяка несправедлива дискриминация, насилие, тормоз и преследване“. Политиката включва подробно обяснение за основата на политиката, ясни и подробни определения за насилие и тормоз, за процесите за управление на тормоза и малтретирането, обучение за мениджъри и ръководители, както и събирането на данни за жалби по пол.   |
| <b>Великобритания: споразумение в развлекателния сектор</b>                     | Споразумение между BBC и профсъюзите, членуващи във Федерацията на Развлекателните профсъюзи за нова политика „ Политика и ръководството за действие при оплаквания от насилие и тормоз“, за справяне с оплакванията на служителите и тези на свободна практика за насилие и тормоз, която включва подобрени методи за разглеждане на жалби и участие на един външен експерт от първоначалното оплакване през всички етапи на последващо обжалване.  |

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Общоевропейски</b> | 2007 г. „Европейско рамково споразумение за предотвратяване, управление и премахване на насилието на работното място“ (ETUC и европейски работодатели BUSINESSSEUROPE, UEAPME и CEEP). В Европа националните социални партньори са достигнали нови споразумения или добавят нови елементи в съществуващи КТД на секторно или фирмено равнище и изготвят съвместни насоки, декларации или изявления. |
| <b>Общоевропейски</b> | Социалните партньори от търговията, частна охрана, местната власт, здравеопазването и образованието (EPSU, UNI EUROPA, ETUCE, HOSPEEM, CEOP, EFEE, EUROCOMMERCE, CoESS), договориха през юли 2010 г. насоки за справяне с насилието и тормоза на трети страни по време на работа, например, от клиенти, купувачи, пациенти и представители на обществеността.                                       |

## Б) ПРИМЕРИ ЗА СПОРАЗУМЕНИЯ, КЛАУЗИ И ПОЛИТИКИ НА РАБОТНОТО МЯСТО ЗА ДОМАШНО НАСИЛИЕ ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА

|   |  |
|---|--|
| <b>Дания: Пощи</b>  | Компанията е договорила със синдикатите мерки за тормоз и насилие през 2013 г. Тези мерки могат да се прилагат от мениджърите и колегите, за да насърчат здравословна работна среда, чрез преодоляване на насилието в и извън работното място. Домашното насилие може да се отрази на работната среда и пощенските райони предлагат помощ на жертвите на домашно насилие (Дания: Funen и South Jutland пощенски райони)  |
| <b>Дания: SKAT</b>  | SKAT (държавен орган по данъци и приходи) Политика спрямо персонала на тема „Насилие, сплашване и тормоз“ се изменя в резултат на намесата на синдиката, така че да включи и предотвратяване на домашното насилие по време на работа и подкрепа на жертвите. Насилие, заплахи и тормоз може да се случи по време на или извън работното място и колегите и мениджърите имат роля в превенцията на насилието и заплахите.   |
| <b>Франция: La Poste</b>  | КТД за равенството между половете, подписано юли 2015 от всички социални партньори, представени в дружеството, съдържа в раздел VIII, специална глава за защита срещу домашното насилие и насилието на работното място. В него са изложени психологическа и практическа помощ, включително помощ за жилище за жертви на домашно насилие.   |
| <b>Франция: Carrefour SA<br/>Hypermarkets</b>                         | Член 2 от социалното споразумение на Carrefour за равенството между половете, подписано на 18 май 2012 г., задължава компанията да включи като част от своята корпоративна стратегия социална отговорност да информира и да се обучи служителите по въпроса за домашното насилие.  |
| <b>Франция: PSA Пежо<br/>Ситроен</b>                                  | Насилието е било залегнало в споразумение за цялата компания през 2009 г., когато е подписан протокол за предотвратяване и борба с домашното насилие с бившия министър на заетостта и социалните отношения. Договорът от 2014г. съдържа член за подкрепа на жертви на домашно насилие, за обучение на мениджъри и работници, и насърчаване на различните обекти на PSA да предприемат действия срещу насилието, основано на пола. PSA Group: споразумение за цялата компания за разработване на работни места за жените и равните възможности за заетост за мъже и жени, член 4 (8). |
| <b>Франция: Orange</b>  | В споразумение, относно равенството между половете от 2014г. се съдържа член за насилие, основано на пола, в раздела, озаглавен „Организация на работата, баланс между професионалния и личния живот, здраве и превенция. В него се определят мерки за подкрепа, включително жилища за спешно настаняване на пострадалите.   |
| <b>Франция:<br/>Министерствата<br/>на финансите и<br/>икономиката</b> | Министерствата на финансите и икономиката разглеждат насилието, основано на пола, в план за действия през 2015-2017г. Включват мерки за предотвратяване на насилието на работното място и в частната сфера.  |
| <b>Франция: Michelin</b>  | Споразумение за „развитие на разнообразието и професионалното равенство между мъжете и жените“, подписано през 2016 г., съдържа параграф за домашното насилие и предоставяне на грижи и подкрепа за жертвите.  |
| <b>Франция: RAJA</b>  | Фондация Danièle Marcovici RAJA, създадена в подкрепа на жени, е в основата на френската компания RAJA, специализирана в опаковки, които са били активни по въпросите на домашното насилие по време на работа от 2014 г. насам с набиране на средства, информация и кампании за повишаване на осведомеността, относно домашното насилие сред своите служители.   |

|   |  |
|---|--|
| <b>Германия: политики на работното място</b>                    | Списък от 16 работодатели, осигуряващи политики на работното място, е публикуван на Интернет страницата на домашното насилие NGO Terre des Femmes. Повечето от тези работодатели са част от публичния сектор, много често към градските администрации. В The Body Shop, избирателните райони на Шарлотенбург/Вилмерсдорф и Райникендорф, и седалището на здравноосигурително дружество Barmer GEK Берлин, са установени всички политики на добри практики на работното място.  |
| <b>Германия: Общини</b>   | През 2011 г. общинския съвет в избирателния район на Берлин Reinickendorf прие обвързващо споразумение по темата, наречена „НЕ на домашното насилие: смелост за поверителен разговор на работното място“, с набор от мерки, които да гарантират физическа и психологическа защита на жертвите на домашно насилие.  |
| <b>Германия: Body Shop</b>                                      | Боди шоп публикува „модел“ на политика на работното място през 2012 г., определящ колко жертви на домашно насилие могат да бъдат защитени и подкрепени на работното място. Политиката включва обучението на мениджъри и повишаване на информираността на всички служители.   |
| <b>Германия: Charite</b>  | Проект на политика на работното място се изготвя, а от 2010-2012 служители са обучени за домашното насилие и откриването му. Определено лице е назначено на работното място за „защита срещу насилието“.   |
| <b>Италия: Транспорт</b>  | В транспортния сектор целта е във всички нови споразумения да се включва правото на отпуск за три месеца. Синдикатите искат да видят законодателството в действие и за разпоредби полагащата се отпуска да бъде използвана гъвкаво и почасово.   |
| <b>Италия: Електрически сектор</b>                              | КТД в електрическия сектор в момента включва позоваване на насилието срещу жените в раздел за правата на жените. Профсъюзите в момента се борят за разширяване на разпоредбите за отпуск в закона, в резултат на преговорите В закона за работа се удължа отпускът от три месеца до шест месеца.   |
| <b>Италия: FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL хранителния сектор</b> | Съвместно изявление, относно превенцията на дискриминацията в областта на хранително-вкусовия сектор, на синдикатите FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL и 15 асоциации на работодателите от сектора за храни на Confindustria, от 5 февруари 2016 г., съдържа разпоредби, за платен отпуск за жени, които са жертви на домашно насилие до максимум 3 месеца, които да бъдат платени от касата на дружеството в съответствие с действащото законодателство.  |
| <b>Италия: Химически сектор</b>                                 | В химическия сектор множество споразумения са подписани за съвместяване на личния и професионалния живот, които включват период отпуск за жертви на домашно насилие, както и право за преминаване от непълно работно време към пълен работен ден и обратно.  |
| <b>Италия: Национален енергиен и воднен сектори</b>             | При подготовката на споразумение за националния енергиен и воден сектор, синдикатите включиха и законовите разпоредби, които се съдържат в Закона за работа от 2016г., относно отпуск при домашно насилие, за да наложат приемането им и на фирмено ниво. Предложенията по време на договарянето включват разпоредба този платен отпуск да бъде гъвкав и да се прилага в рамките на период до шест месеца. Жените могат да прибегнат към напускане на работа, затова синдикатите настояват този отпуск за период от 3 месеца, да продължи по-дълго (за да може да се раздели) до шест месеца. Синдикатите полагат много усилия в създаването на единно споразумение със специален раздел, които уточнява, че жените, които са жертви на домашно насилие, имат право да напуснат „. |
| <b>Испания: План за равенство между половете</b>                | Планът на Securitas Seguridad España от 05 юли 2016 за равенство между половете, включва ангажимент да се публикува брошура, която обяснява подробно всички законови мерки и ресурси за жертви на домашно насилие.   |
| <b>Испания: План за равенство между половете</b>                | Планът на Iberdrola 2016 за равенство между половете от 2009 г., предвижда обучение на работниците, като част от мерките за превенция на домашното насилие.  |
| <b>Испания: План за равенство между половете</b>                | План за равенство между половете на Emulsa 2014-2016 възнагражда за приключването на техните вътрешни курсове за обучение на темата за насилието с точки, по същия начин, както биха се давали точки за курсове за професионално обучение, които са взети предвид за вътрешните процеси за насърчаване.  |
| <b>Испания: El Corte План за равенство между половете</b>       | План за равенство между половете на El Corte Inglés, от 6 август 2015 г., предлага 4 дни платен отпуск годишно за жертвите на домашно насилие, когато те трябва да си сменят квартира или да се грижат за малки деца или деца с увреждания. В плана се предвижда целия отпуск при домашно насилие да се заплаща в пълен размер и възможност за предварително изплащане на бонуса към заплатата на жертвите на домашно насилие.   |

|  |  |
|--|--|
| <b>Испания: План за равенство между половете</b> | План на равенството между половете на Aqualia от 2009г. посочва, че жертвите на домашно насилие могат да ползват отпуската си по всяко време на годината, само ако има основателна и призната причина.   |
| <b>Испания: План за равенство между половете</b> | Планът на равенството между половете на Leroy Merlin се основава на разпоредбите на закона, като разширява периода за реструктуриране на работната позиция като позволява на жертвата да избира между връщане към първоначалната си позиция или продължаване на нов пост.  |
| <b>Испания: План за равенство между половете</b> | Планът на равенството между половете на работното място между Vodafone и синдикатите, определя мерки за справяне с насилието на работното място и включва разпоредби за предоставяне на отпуск и подкрепа на жертвите на домашно насилие.  |
| <b>Испания: КТД с Grupo Zena</b>                 | Колективният трудов договор от 3 март 2016 г. с Grupo Zena, предлага платен отпуск за жертвите на насилие за лекарски преглед или за лечение, ако социалните услуги или здравната служба преценят, че е необходимо.  |
| <b>Испания: КТД LIDL</b>                         | Колективният трудов договор от 2016г. на LIDL супермаркети предоставя отпуск за срок до 3 години за жертвите на домашно насилие с право на повторно включване на същото професионално ниво, ако проблемът продължи и са минали повече от 18 месеца.  |
| <b>Испания: КТД Endesa</b>                       | Колективният трудов договор на Endesa от 13 февруари 2014 г., предвижда социална и психологическа подкрепа, медицински грижи, правна помощ и съдействие, социални грижи, както и правото за жертви на домашно насилие да променят работното си време и да имат кратка почивка за обяд, така че те да могат да ходят на работа без прекъсване. Финансова помощ се предоставя за жертвите, като например заплащане на 50% от разходите за наем за срок от шест месеца, когато жертвите трябва да напуснат домовете си, както и 50% от разходите, като за лична сигурност и смяна на училището на детето.   |
| <b>Испания: КТД Decathlon</b>                    | В компанията Decathlon КТД от 2014г. определя набор от мерки за подпомагане на жертви на домашно насилие, включително помощ за покриване на пътни разходи и разходи по преместване.  |
| <b>Великобритания: Telecom</b>                   | Политика при домашно насилие на British Telecom определя набор от опции за преките мениджъри за справяне с последиците от домашно насилие на работното място, като например отпуск, за да присъстват на срещи с специализирани служби, като например полиция, агенции за подпомагане, адвокати и жилищни специалисти; отпуск по болест, когато жертвата се разболява, в резултат на стрес или травма; помощ и подкрепа, включително чрез програмата за подпомагане на служителите и консултиране с British Telecom консултанти; гъвкаво работно време и смяна на работната позиция в съответствие с политика на компанията „Постигане на баланс“. Други практически действия включват промяна на местоработата на индивида, като предлагат аванс към заплатата или промяна на начина на плащане, преразглеждане на възможността да се работи от къщи, промяна на данните за контакт с дадено лице по време на работа и осигуряване поверителност на новите контакти. Когато и двамата души в спора за домашно насилие са служители на British Telecom, може да се прави позоваване на политиката за тормоз и малтретиране при работа на British Telecom. |
| <b>Великобритания: Търговия на дребно</b>        | Политиката за домашно насилие, договорена между Соор (търговска верига) и синдиката на работниците в магазина USDAW определя задълженията на дружеството за предоставяне на информация за преките мениджъри и специалисти по човешки ресурси за жертви и извършители на домашно насилие; осигуряване на подкрепа на жертвите като напр. време за посещение на срещи или консултации; оказване подкрепа на извършителите, които могат да търсят помощ доброволно; предоставяне на обучение за повишаване на информираността за домашното насилие и разбиране на политиката и ръководството, и ролята на преките мениджъри, специалисти по човешки ресурси и програмата за подпомагане на служителите.   |
| <b>Великобритания: Местна власт</b>              | Политика за домашното насилие на съвета към район Luton Borough с правила (2009) определя подкрепата и помощта на разположение на служителите, които са жертви или оцелели от домашно насилие и дава насоки за преките ръководители в справянето с разкрития за насилие от служители. Специален платен отпуск до 20 дни може да се предоставя за срещи със служби за подпомагане, адвокати, за търсене на жилище или детегледачка, или за съдебни заседания.   |
| <b>Великобритания: Местна власт</b>              | Политика, договорена с Общинския съвет на Нюкасъл предвижда до две седмици специален отпуск със заплащане на различни разходи, включително непредвидени лични или домашни кризисни ситуации. В него се посочва, че „Мениджърите трябва да изглеждат съчувствено при искания за разумен период от време с ъс заплащане на служителите, които са разкрити, че получават домашно насилие.“  |

|  |  |
|--|--|
| <b>Великобритания:<br/>Местна власт</b>                    | Политика за домашното насилие и сексуалното насилие съвета на Croydon има за цел да се подобри безопасността и доброто физическо състояние на жертви на домашно насилие и друг вид насилие, чрез повишаване на осведомеността, подкрепа и услуги, които отразяват многообразието на работната сила.  |
| <b>Великобритания:<br/>Централно<br/>управление</b>        | Политика на работното място за държавните служители в Уелс, дава насоки за това как да се предотврати и обърне внимание на домашното насилие и насилието срещу жените на работното място.  |
| <b>Северна Ирландия:<br/>Градския съвет на<br/>Белфаст</b> | „Политика на работното място по отношение на домашното насилие и злоупотреба“ съгласувани със синдикатите през октомври 2012 г., за дефиниране на определения на насилие и малтретиране, конфиденциалност и обмен на информация, информация и подкрепа за работниците и служителите, живеещи в домашно насилие, информация за служителите, които са извършители, информация за справяне с въпросът, ако жертвата и извършителят работят в съвета, информация за мениджъри, запознаване с политиката и преглеждане на правилата. Списъци за проверка и насоки са включени като приложения.  |
| <b>Северна Ирландия:<br/>Здравеопазване</b>                | Тръстът за здравни и социални грижи на Белфаст и синдикатите са договорили „политика за домашно насилие и злоупотреба на работното място“ (2008). В нея се посочва, че: „Работодателите и синдикатите се ангажират да реагират с разбиране и ефективно към тези, които се нуждаят от помощ и подкрепа в резултат на домашно насилие“ и че „работодателите и синдикатите ще предприемат всички разумни стъпки, за да се справят с домашното насилие / злоупотреба чрез създаване на безопасна и подкрепяща среда в рамките на работното място „. Конфиденциална подкрепа се осигурява от специално обучен персонал и представители на синдикатите. Обучение и платена отпускат е предвидена за 30 синдикални членове, които да осигуряват подкрепа на жертвите на насилие чрез свързването им със съответните организации за подкрепа, като например помощ на жената. |
| <b>Северна Ирландия:<br/>Местната власт</b>                | Синдикатите, представляващи работниците от обществения сектор, договориха политика на работното място за домашното насилие и злоупотреба с Градския съвет на Белфаст през октомври 2012 г. Градският съвет на Белфаст спечели златен медал през 2015 г. като признание за ангажимента си в подкрепа на служителите, които са били засегнати от домашно насилие.  |



# БИБЛИОГРАФИЯ

- 3F (2016) Sexchikane Skal Nu Undersøges I Nyt Forskningsprojekt. Available at: <http://www.fagbladet3f.dk/temaer/sexchikane/333a52b52de14ceaa580c1712908f200-20151228-sexchikane-skal-nu-undersoeges-i-nyt-forskningsprojekt>.
- ADS (Federal Anti-Discrimination Agency) (2015) Survey on sexual harassment at the workplace. Available at [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout\\_Umfrage\\_sex\\_Belaestigung\\_am\\_ArbPlatz\\_Beschaefigte.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaefigte.pdf?__blob=publicationFile&v=2)
- Akhtar, P. and Moore, P. (2017) The psycho-social impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses. Edited by Anna Biondi and Vera Guseva. *International Journal of Labour Research* (forthcoming) Special Issue.
- Analyse Danmark (2015) Seksuel chikane inden for Privat Service, Hotel og Restauration. Rapporten er udarbejdet af Analyse Danmark. Copenhagen.
- Antidiskriminierungsstelle (Federal Agency on Anti-discrimination) (2015) Leitfaden für Beschäftigte und Betriebsräte.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2016) Danskernes arbejdsmiljø Kvinder er mere udsat for chikane på jobbet. Emilie Lichtenberg & Jonas Schytz Juul.
- Baird, M.; McFerran, L.; Wright, I. (2014) An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave. *Journal of Industrial Relations*, April, Vol. 56, No. 2, pp. 190-207.
- Belfast Domestic & Sexual Violence and Abuse Partnership (undated) Domestic Violence and Abuse in the Workplace, A Model Policy. Available at: [http://belfastdvp.co.uk/themainevent/wp-content/uploads/DV\\_Workplace-Policyfinalrebrand.pdf](http://belfastdvp.co.uk/themainevent/wp-content/uploads/DV_Workplace-Policyfinalrebrand.pdf)
- BMFSFJ (Federal Ministry for Women, Seniors, Family and Youth) (2003) Legensituation: Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Available at <https://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/langfassung-studie-frauen-teil-eins,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2007) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Brussels.
- BusinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME (2011) Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final joint report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 27 October 2011. Available at: [https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE\\_harassment7\\_2\\_.pdf](https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2_.pdf)
- CARVE (2015) Company Involvement in Fighting Violence Against Women. National study – France. (Authors: Simon Miclet – FACE Margot Molenda-Pruvost – FACE Lisa Rodriguez–FACE). Available at: [http://www.carve-daphne.eu/wp-content/resources/National%20study-FACE\\_EN.pdf](http://www.carve-daphne.eu/wp-content/resources/National%20study-FACE_EN.pdf)
- CARVE (2016a) Involvement of Companies in the Fight Against Gender-based Violence (National study for Spain). National research by CEPS Projectes Sociales Capucine Coustere and Gigi Guizzo. Available at: <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVE%20national%20study%20Spain%20ENG.pdf>
- CARVE (2016b) Responding to Violence Against Women. Guide for Companies. CARVE. Available at: <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEguideEN.PDF>
- CARVE (companies against violence): <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEposterFR.PDF>
- CCOO (2014) Guia Sindical sobre violències masclistes a la feina (by Morrerres, S, Garcia A and Sandalinas L). Secretaria de Política Territorial i Barcelonès de CCOO de Catalunya. Available at: [http://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2015/201501\\_guiaViolenciaMasclista\\_interior\\_web.pdf](http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/201501_guiaViolenciaMasclista_interior_web.pdf)
- CCOO (2016) No A Les Violències Masclistes, Volem ser Lliures. CCOO Informe 25 de Novembre de 2016. Elaboració Alba García, Lidia Sandalinas, Gina Argemir, Mar Meneses, Isabel Ortega. CCOO secretaria de la dona. [http://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2016/informe\\_25N2016\\_CCOO.pdf](http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/informe_25N2016_CCOO.pdf)
- CCOO (website) CCOO participará activamente en las movilizaciones del 8 de marzo. [http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub100023\\_Estatutos\\_aprobados\\_en\\_el\\_X\\_Congreso\\_Confederal.pdf](http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub100023_Estatutos_aprobados_en_el_X_Congreso_Confederal.pdf).
- Chappel, D & Martino, V, Di (2006), *Violence at Work*, 3rd Edition. Geneva, International Labour Office.
- CITUB (2003) Workplace Violence in the Health Sector. CITUB Research Institute, Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector. Sofia, CITUB.
- COFACE (2011) Press release, 23 November 2011. Brussels, COFACE. Available at: [http://www.coface-eu.org/en/upload/10\\_Press/2011.11.22.Pressrelease.daphne-en.pdf](http://www.coface-eu.org/en/upload/10_Press/2011.11.22.Pressrelease.daphne-en.pdf).
- COFACE (2011) Quand les violences domestiques s'invitent sur le lieu de travail ou dans le processus d'insertion professionnelle. Brussels, COFACE
- Council of Europe (2011) Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. Istanbul, 11.V.2011. Available at: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800d383a>
- Council of the European Union (2009), Stockholm Programme — An open and secure Europe serving and protecting the citizens, 17024/09. Brussels, Council of the European Union.
- CPHOST (2015) One in three nurses exposed to violence. 28 October 2015. Copenhagen. <http://cphpost.dk/news/one-in-three-nurses-exposed-to-violence.html>
- CPHPOST (2014) Sexually harassed woman wins record payout. 21 October 2014. Copenhagen. <http://cphpost.dk/news/national/sexually-harassed-woman-wins-record-payout.html>
- CPHPOST (2016) Huge increase in violence against teachers in Denmark. 19 January 2016. Copenhagen. <http://cphpost.dk/news/huge-increase-in-school-violence-in-denmark.html>

- Crown Prosecution Service (CPS) (2015) Violence Against Women and Girls Crime Report 2014/15.
- Crown Prosecution Service (CPS) (2015) Violence Against Women and Girls Crime Report 2014/15. London, CPS.
- Cruz, A., & Klinger, S. (2011) Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography. Geneva, International Labour Organization.
- CSC (website) Violences sexistes au travail: briser le silence, L'Info, no.2, 27 January 2017
- CSEP (High Council for Professional Equality Between Women and Men) (2015) Sexisme at the workplace, between reality and denial. 06/03/2015. Available at: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf>
- Danish Teachers Organisation (Danmarks Lærereforening) (2015) cited in <http://cphpost.dk/news/huge-increase-in-school-violence-in-denmark.html>
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund/German Unions Federation) (2015) Sexual harassment: no means no, 03/2015. Available at <http://einblick.dgb.de/++co++40b3dc32-ce20-11e4-a37c-52540023ef1a>
- Dickens, L. (1998) Equal Opportunity and Collective Bargaining, Volume 4: Illuminating the Process. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
- DIRECCTE (Regional Directorate of companies and work in Essonne) (2012) Survey on sexual and sexist violence's against women in Essonne. Available at [http://old.idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/DIRECCTE\\_VIOLENCE.pdf](http://old.idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/DIRECCTE_VIOLENCE.pdf)
- Economic and Social Research Institute (2007) Bullying in the Workplace: Survey Reports 2007. Dublin, ESRI. Available at: <http://workplacebullying.ie/wp-content/uploads/2012/11/Bullying-and-harassment-ESRI-2007.pdf>
- EIGE (2012) Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Violence against Women – Victim Support. Luxembourg, Publications Office of the European Union Available at: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>
- Einarsen, S., Helge Hoel, Zapf, D., and Cooper, G. (eds.) (2010) Bullying and Harassment in the Workplace. CRC Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, G. (eds) (2010) Bullying and Harassment in the Workplace. London and New York, CRC Press.
- End Violence Against Women Coalition (2016): [www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf](http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf)
- End Violence Against Women Coalition (EVAW) (2011) A different World is Possible: Promising practices to prevent violence against women and girls. London, EVAW. Available at: [http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/data/files/resources/20/promising\\_practices\\_report\\_.pdf](http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/data/files/resources/20/promising_practices_report_.pdf)
- End Violence Against Women Coalition (EVAW) (2016) 85% of younger women in UK have been sexually harassed in public. Sexual harassment survey. Available at: [www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf](http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrL6.dpuf)
- EPSU (2011) Netherlands: FNV Day of Action Over Violence at Work. Available at: <http://www.epsu.org/epsucob/2011-april-epsucobnews-06/day-action-over-violence-work>
- EPSU (2012a) EPSU condemns violence against public sector workers: For nearly 4 years, public sector workers have been the target of austerity measures, they are now the target of direct violence. Available at: <http://www.epsu.org/article/epsu-condemns-violence-against-public-sector-workers-nearly-4-years-public-sector-workers>
- EPSU (2012b) Violence in prisons linked to cutbacks increased workloads. (Netherlands) Available at: <http://www.epsu.org/epsucob/2012-january-epsucobnews-01/violence-prisons-linked-cutbacks-increased-workloads>
- EPSU (2013) Endorsement of implementation report of multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Available at: <http://www.epsu.org/article/endorsement-implementation-report-multi-sectoral-guidelines-tackle-work-related-third-party>
- EPSU *et al.* (2013) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEN, CEMR, EFEE, Eurocommerce, CoESS). Available at: [http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final\\_Multi\\_sectoral\\_guidelines\\_-\\_20\\_07\\_10.pdf](http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf)
- EPSU *et al.* (2013) Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work. (EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEN, CEMR, EFEE, Eurocommerce, CoESS). Available at: [http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final\\_Multi\\_sectoral\\_guidelines\\_-\\_20\\_07\\_10.pdf](http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf)
- EPSU-HOSPEEM-CEMR-UNIEUROPA-EUROCOMMERCE- ETUCE-EFEE-CoESS (2013) Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence. Available at: <http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Follow-up-Report-Multisectoral-Guidelines-TPV-ALL-SECTORS-FINAL-22-11-13.pdf>
- EPSU-UNI (2009) Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors, Sweden. Available at: [http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN\\_UNI\\_EPSU\\_report-2.pdf](http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN_UNI_EPSU_report-2.pdf)
- ETUC (2012) ETUC Action Programme on Gender Equality. Adopted at the Executive Committee on 6-7 March 2012. Brussels, ETUC. Available at: [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Resolution\\_Gender\\_Equality\\_Action\\_Programme\\_EN\\_-FINAL\\_2.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Resolution_Gender_Equality_Action_Programme_EN_-FINAL_2.pdf)
- ETUC (2014) 8<sup>th</sup> March Survey. Brussels, ETUC. Available at: [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc\\_8th\\_march\\_survey\\_2014\\_en\\_eh.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc_8th_march_survey_2014_en_eh.pdf)
- ETUC (2016) ETUC Action Programme on Gender Equality 2016-2019. Adopted at the Executive Committee 7-8 June 2016. Available at: [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc\\_action\\_programme\\_on\\_gender\\_equality\\_2016-2019.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf)
- ETUCE-EFEE (2012) Social Partners in Education concerned about Violence in Schools: 'How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools'. Warsaw, 26 April 2012 Available at: [https://www.csee-etu.org/images/attachments/3d\\_PV\\_Reg\\_Sem\\_EN.pdf](https://www.csee-etu.org/images/attachments/3d_PV_Reg_Sem_EN.pdf)
- ETUCE, EFEE, EPSU, CEMR, UNI-EUROPA, HOSPEEM, COESS and EUROCOMMERCE (2010) Multi-sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Relating to Work7 on 30 September 2010.

- EU-OSHA (2003) Gender issues in safety and health at work — A review. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. Available at: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/209>
- EU-OSHA (2011) Workplace Violence and Harassment: A European Picture. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Available at: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>
- EU-OSHA (2016) Sexual harassment and violence in the workplace – explained in infographics. Available at: <https://osha.europa.eu/en/highlights/sexual-harassment-and-violence-workplace-explained-infographics>
- Eurofound (2015a) First findings: Sixth European Working Conditions Survey. EF/15/68/EN. Dublin, Eurofound.
- Eurofound (2015b) Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies. Dublin, Eurofound.
- Eurofound (2015c) Sexual Harassment at the workplace. Dublin, Eurofound. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/sexual-harassment-in-the-workplace>
- Eurofound (2015d) Social partner organisations – the long march towards gender equality/Foundation Focus, September 2015 Dublin, Eurofound
- Eurofound (2016) Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound and EU-OSHA (2014) Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2009) Gender equality in the EU. Summary. Special Eurobarometer Report. Summary. Brussels. Available at: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_326\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_sum_en.pdf)
- European Commission (2010) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Delivering an area of freedom, security and justice for Europe's citizens Action Plan Implementing the Stockholm Programme. 20.4.2010 COM(2010) 171 final. Available at: [http://ec.europa.eu/justice/news/intro/doc/com\\_2010\\_171\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/news/intro/doc/com_2010_171_en.pdf)
- European Commission (2013) The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Available at: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410\\_crisis\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf)
- European Commission (2015) Strategic engagement for gender equality 2016-2019. Commission Staff Working Document. SWD(2015) 278 final. Available at: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf)
- European Commission (2016a) Focussed actions to combat violence against women. Joint Statement on the International Day for the Elimination of Violence against Women, 25 November 449. Brussels. Available at: [http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=37131](http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=37131)
- European Commission (2016b) Gender-based violence. Special Eurobarometer 2016. Summary. Brussels. Available at: <http://ec.europa.eu/COMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2115>
- European Commission (2016c) Proposal for a Council Decision, on the conclusion, by the European Union, of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. COM(2016)109.
- European Commission (2016d), Proposal for a Council Decision on the signing, on behalf of the European Union, of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. COM(2016)111.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2012) Re-view of the Implementation of the Beijing Platform for Action on the EU Member States: Violence against Women — Victim Support. Available at: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2012), Re- view of the Implementation of the Beijing Platform for Action on the EU Member States: Violence against Women — Victim Support. Available at: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2014) Estimating the Costs of Gender-Based Violence in the European Union: Report. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Available at: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/estimating-costs-gender-based-violence-european-union-report>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2015) Preventing domestic violence: Good practices. Available at: [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0114678ENN\\_WEB.PDF](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0114678ENN_WEB.PDF)
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) Administrative data collection on violence against women: Good practices. Available at: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/administrative-data-collection-violence-against-women-good-practices>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016) An analysis of the Victims' Rights Directive from a gender perspective. Available at: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/analysis-victims-rights-directive-gender-perspective>
- European Parliament (2014a) Report of 31 January 2014, with recommendations to the Commission on combatting violence against women (2013/2004/INI). Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2014-0075+0+DOC+XML+V0//EN>
- European Parliament (2014b) Resolution of 25 February 2014 with recommendations to the Commission on combating Violence Against Women. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0126+0+DOC+XML+V0//EN#BKMD-30>
- European Parliament (2017) European Parliament resolution of 14 March 2017 on equality between women and men in the European Union in 2014-2015 (2016/2249(INI)). Brussels. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=EN&ring=A8-2017-0046>
- European Women's Lobby (EWL) (2001) Towards a common European framework to monitor progress in combating violence against women. Brussels, EWL.
- European Women's Lobby (EWL) (2010) Towards a Europe Free from All Forms of Male Violence against Women. EWL, Brussels.
- European Women's Lobby (EWL) (2013) Barometer on rape in the EU. EWL, Brussels.
- FACE foundation: Website available at <http://www.fondationface.org/qui-sommes-nous/>

- Federation of Entertainment Unions (BECTU, NUJ, Equity, Musicians' Union and the Writers' Guild) (2015) *Creating Without Conflict*. A Federation of Unions report examining bullying, harassment and discrimination in the entertainment and media industries. Available at: <http://www.musiciansunion.org.uk/Files/Reports/Campaigns/FEU-Creating-without-Conflict-Survey-Report>
- FOA public services union and Danish Nurses' Organisation (2012) *Dealing with Violence at Work*. Available at: <http://www.epsu.org/epsucob/2012-may-epsucobnews-10/dealing-violence-work>
- Freixes, T *et al.* (2016) *Ending violence against women: The Istanbul Convention and beyond*. Brussels, G5+. Available at: [http://gender5plus.eu/wp-content/uploads/2016/11/TeresaTextEN\\_final.pdf](http://gender5plus.eu/wp-content/uploads/2016/11/TeresaTextEN_final.pdf)
- FTTUB (2010) *Findings of the survey on workplace violence to women carried out in Sofia urban transport companies [in Bulgarian]*, Sofia, FTTUB.
- Fundamental Rights Agency (2013) *EU LGBT Survey: Results at a glance* (Luxembourg, Publications Office of the European Union). Available at: <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>
- Fundamental Rights Agency (FRA) (2014) *Violence against women: An EU-wide survey. Main Results*. Vienna, FRA. [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf)
- Guas, A. (2012) *Gay in Britain: Lesbian, gay and bisexual people's experiences and expectations of discrimination*. London, Stonewall.
- Hagemann-White *et al.* (2010) *Factors at Play in the Perpetration of VAW, VAC and SOV, A Multilevel Interactive Model* (Annex to: European Commission Feasibility Study to Assess the Possibilities, Opportunities and Needs to Standardize National Legislation on Violence against Women, Violence against Children and Sexual Orientation Violence), Publications Office of the European Union. Available at: [http://ec.europa.eu/justice/funding/daphne3/funding\\_daphne3\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/funding/daphne3/funding_daphne3_en.htm)
- Hester, M., and Lilley S.J. (2014) *Preventing Violence Against Women: Article 12 of the Istanbul Convention*. A collection of papers on the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence. Strasbourg, Council of Europe. Available at: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046e1f0>
- Holtmaat R. (2011) *The Netherlands*. In Numhauser-Henning, A. and Laulom, S. (2011) *Harassment relating to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries*. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/final\\_harassement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf)
- Home Office (2015) *Controlling or Coercive Behaviour in an Intimate or Family Relationship. Statutory Guidance Framework*, December 2015. Available at: [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/482528/Controlling\\_or\\_coercive\\_behaviour\\_-\\_statutory\\_guidance.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/482528/Controlling_or_coercive_behaviour_-_statutory_guidance.pdf)
- HRCT (2015) *Report on Sexual Harassment: Overview of research on sexual harassment in the Nordic hotel, restaurant and tourism industry*. Copenhagen, HRCT. Available at: [http://nordichrct.org/~media/Files/temaer\\_3f\\_dk/www\\_nu\\_hrct\\_dk/Report\\_on\\_Sexual\\_Harassment\\_\\_\\_Eng.pdf](http://nordichrct.org/~media/Files/temaer_3f_dk/www_nu_hrct_dk/Report_on_Sexual_Harassment___Eng.pdf)
- Huchet, E., Kemajou, F., and Marquet, A.-C. (2015) *Involvement of Companies in the Fight against Gender-Based Violence: National study for Belgium*. CARVE.
- ILO (2003) *Workplace violence in the health services*. Fact Sheet (Geneva).
- ILO (2016a) *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (3–6 October 2016). Geneva, International Labour Office. Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_522932.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf).
- ILO (2016b) *Report of the Director-General, Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*. ILO Governing Body, 328th Session, Geneva, 27 October–10 November 2016. Geneva, International Labour Office. Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf).
- INMO (2015) *Executive Summary: INMO Workplace Bullying Survey Findings Over the Past 4 Years (2010-2014)*. Dublin, INMO. Available at: <https://www.inmo.ie/Home/Index/217/12310>
- Institute for Equality Between Women and Men (2010) *Les expériences des femmes et des hommes en matière de violences psychologique, physique et sexuelle*. Brussels.
- Instituto de la Mujer (2006) *El acoso sexual de las mujeres en el ámbito laboral. Estudios e investigaciones*. MTAS. Madrid, Instituto de la Mujer.
- International Transport Federation (ITF) (Undated) *Action Guide on Violence Against Women*. (London). Available at: <http://www.itfglobal.org/en/resources/reports-publications/itf-action-guide-on-violence-against-women/>.
- ISTAT (2010) *Il disagio nelle relazioni lavorative: Anni 2008-2009, Statistiche in breve*, Istituto nazionale di statistica, famiglia e società. Roma, ISTAT.
- Karamessini M and Rubery J (2014) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge.
- Kelly, L., and Lovett J. (2012) *Exchange of good practices on gender equality: awareness-raising activities to fight violence against women and girls*, Discussion paper – United Kingdom, 7-8 February 2012. European Commission.
- Lerouge, L. (2010) *Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32:109. p. 109-110
- Leroy L (2011) *Domestic violence: the intruder in the workplace and vocational integration*. Brussels, COFACE. Available at: [http://www.coface-eu.org/en/upload/08\\_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf](http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf)
- Leroy, L. (2010) *Les violences entre partenaires: quelles répercussions sur la vie professionnelle, quelles pistes d'action pour aider les victimes?*. Brussels. Available at: [www.femmesprevoyantes.be](http://www.femmesprevoyantes.be)
- Leskošek, V., Urek, M., Zaviršek, D. (2010) *Nacionalna raziskava o nasilju v zasebni sferi in partnerskih odnosih: končno poročilo 1. faze raziskovalnega projekta*. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti. Available at: <http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NasiljeRaziskava2010.pdf>. 113 [http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko\\_sredisce/novica/article/1966/7575/](http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/7575/).
- Lewis, D., and Gunn, R. (2007) *Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding the Racial Dimension*. *Public Administration* 85 (3): 641–65;

- Lewis, D., Gunn, R. (2007) Workplace bullying in the public sector: Understanding the racial dimension. *Public Administration*, Vol. 85 (3), pp. 641–65.
- Leymann, H. (1992) *From mobbing to expulsion in working life*. Publica, Stockholm.
- Local Government Denmark, Danish Regions and the KTO (Danish Association of Local Government Employees' Organisations) (2010) *Harassment and Violence in Danish Municipal and Regional Workplaces*. Available at: [http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id\\_46479/cf\\_202/Avoiding\\_Harassment\\_and\\_Violence.PDF](http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_46479/cf_202/Avoiding_Harassment_and_Violence.PDF)
- McFerran, L. (2011) *Safe at home, safe at work? National domestic violence and the workplace survey*. Sydney, Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.
- McFerran, L. (2016) *Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009–2016*. Sydney, Workplace Gender Equality Agency. Available at: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferran-domestic-violence-workplace-issue-australian-developments.pdf>.
- McMahon, J., *et al.* (2013) Report on the extent of bullying and negative workplace behaviours affecting Irish nurses. Available at: <https://inmo.ie/tempDocs/University%20of%20Limerick%20Report%20April%202015.pdf>
- Mignano, N. (2010) *Violences conjugales : freins ou leviers à l'insertion socioprofessionnelle ? Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE) Violences conjugales: freins ou leviers à l'insertion socioprofessionnelle?* Cited in COFACE (2011).
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013) *National Strategy for the Eradication of Violence Against Women (2013–2016)*. Available at: [http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/docs/Estrategia\\_Nacional\\_Ingles.pdf](http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/docs/Estrategia_Nacional_Ingles.pdf)
- Ministry of the Interior (2014) *Survey on the number of dead persons resulting from violence in partnerships, 2014*. Paris. Available at <http://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Communiqués/Morts-violentes-au-sein-du-couple-118-femmes-decedees-en-2014>
- Mole, J. N. (2012) *Labour Disorders in Neoliberal Italy: Mobbing, Well-being and the Workplace*. Indiana University Press.
- Mooij *et al.* (2008) *Sociale veiligheid in het voortgezet onderwijs Nijmegen*, ITS. Cited in Römken *et al.* (2016) *op cit.*
- Morbeck, M. (2016) *Encouraging the participation of the private sector and the media in the prevention of violence against women and domestic violence: article 17 of the Istanbul Convention*. Strasbourg, Council of Europe.
- National Research Centre for the Working Environment (2012) *Working Environment and Health in Denmark 2012 [Arbejdsmiljø og helbred i Danmark, 2012]*, Copenhagen.
- National Retail Association (2016) *Family Violence and the Australian Retail Industry: Industry Report*. Queensland, Australia. Available at: [http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV\\_Mar2016\\_Final.pdf](http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV_Mar2016_Final.pdf)
- NCADV (2015) *Facts about domestic violence and stalking*. Retrieved from [www.ncadv.org](http://www.ncadv.org)
- Niedhammer, I., Sultan-Taïeb, H., Chastang, J-F, Vermeylen, G. and Parent-Thirion, A. (2012) *Exposure to psychosocial work factors in 31 European countries*, *Occupational Medicine*, Vol. 62, No. 3, pp. 196–202.
- Numhauser-Henning, A., and Laulom, S. (2012) *Harrasment relating to Sex and Sexual Harrasment Law in 33 European Countries: Discrimination versus Dignity*. Available at: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your\\_rights/final\\_harassment\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf)
- NWCI/Irish Observatory on Violence Against Women (2013) *Violence Against Women: An Issue of Gender*. NWCI, Dublin. Available at: [http://www.nwci.ie/images/uploads/002594\\_NWCI\\_volence\\_booklet\\_20pp\\_mat\\_lam\\_320gsm\\_cover\\_120gsm\\_silk\\_booklet\\_lo\\_res\\_FA.pdf](http://www.nwci.ie/images/uploads/002594_NWCI_volence_booklet_20pp_mat_lam_320gsm_cover_120gsm_silk_booklet_lo_res_FA.pdf)
- Okechukwu, C, A., *et al.* (2014) *Discrimination, Harassment, Abuse, and Bullying in the Workplace: Contribution of Workplace Injustice to Occupational Health Disparities*. *American Journal of Industrial Medicine* 57 (5): 573–86.
- Open Society Institute (OSI) (2007) *Violence Against Women: Does the Government Care in Bulgaria?* Available at: [www.stopvaw.org/uploads/bulgaria\\_2.pdf](http://www.stopvaw.org/uploads/bulgaria_2.pdf)
- Pillinger, J. (2010) *From membership to leadership: Advancing women in trade unions*. Brussels, ETUC.
- Pillinger, J. (2014) *Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value*. Brussels, ETUC
- Pillinger, J. (2017) *Violence against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* Geneva, International Labour Office. Available at: [http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_546645/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm)
- Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) *Negotiating for Gender Equality*. Labour Relations and Collective Bargaining. Issue Brief No. 4. Geneva, International Labour Office; International Trade Union Confederation
- Russell, H., & McGinnity, L. (2011) *Workplace Equality in the Recession? The Incidence and Impact of Equality Policies and Flexible Working*. Dublin, Equality Authority.
- Pina A., Gannon, T., and Rademakers, J.J., van den Muijsenbergh, M.E., Slappendel, G., Lagro-Janssen, A.L., Borleffs, J.C. (2008). *Sexual harassment during clinical clerkships in Dutch medical schools*. *Medical Education*, 42(5), 452–458. DOI: 10.1111/j.1365-2923.2007.02935.
- Refuge & Respect (2010) *Domestic Violence Resource Manual for employers*. London. Available at: <http://www.refuge.org.uk/2010/07/27/new-manual-to-help-employers-tackle-domestic-violence/>
- Refuge and Respect (2011) *It's a difficult subject, isn't it? Piloting Refuge and Respect's domestic violence resources for employers in 'Nordby' County Council: An evaluation report*. Available at: <http://www.refuge.org.uk/files/Evaluation-of-Refuge-Respect-domestic-violence-manual-for-employers1.pdf>
- Römken, R., de Jong, T., and Harthoorn, H. (2016) *Violence against women European survey results in the Dutch context*. Amsterdam, ATRIA.
- Slater Gordon (2013) *Sexual harassment is rife in the workplace*. Press Release. Available at: [www.slatergordon.co.uk/media-centre/press-releases/2013/10/sexualharassment-rife-in-the-workplace-new-study-reveals/](http://www.slatergordon.co.uk/media-centre/press-releases/2013/10/sexualharassment-rife-in-the-workplace-new-study-reveals/)
- Socialstyrelsen (Danish National Board of Social Services) (2007) *Voldsramte kvinders arbejdsliv – et arbejdspapir*. Servicestyrelsen (Vibeke Lybecker Jensen). Available at: [www.servicestyrelsen](http://www.servicestyrelsen)



- Socialstyrelsen (Danish National Board of Social Services) (2009) Voldsramte kvinders arbejdsliv. Available at: <http://socialstyrelsen.dk/udgivelser/voldsramte-kvinders-arbejdsliv>
- STUC Domestic violence at work checklist: <http://www.stuc.org.uk/about/equalities/women/health-and-safety/domestic-violence/checklist-for-reps>
- STUC Sexual Harassment checklist: <http://www.stuc.org.uk/about/equalities/women/health-and-safety/sexual-harassment/sexual-harrasment-checklist>
- TNO/CBS (2011) Netherlands Working Conditions Survey 2005–2011, Hoofddorp. Available at: [http://www.tno.nl/content.cfm?context=thema&content=prop\\_case&laag1=891&laag2=904&laag3=74&item\\_id=107&Taal=2](http://www.tno.nl/content.cfm?context=thema&content=prop_case&laag1=891&laag2=904&laag3=74&item_id=107&Taal=2)
- Tomev, L., Daskalova, N. and Ivanova, V. (2003) Workplace violence in the health sector: Case study Bulgaria, International Labour Office, Geneva.
- TUC (2002) Domestic Violence: a guide for the workplace. London, TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/publications/domestic-violence-guide-workplace>
- TUC (2008) Gender and occupational safety and health: 'Gender Sensitivity' checklist. London, TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/gender-equality/workplace-issues/health-and-safety/tuc-gender-and-occupational>
- TUC (2014) Domestic Violence and the Workplace. At TUC survey report. London, TUC. Available at: [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic\\_Violence\\_And\\_The\\_Workplace\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic_Violence_And_The_Workplace_0.pdf)
- TUC (2015) Women and Casualisation: women's experiences of job insecurity.
- TUC (2015a) Domestic Violence and the Workplace: A TUC Survey Report. London, TUC. Available at: [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic\\_Violence\\_And\\_The\\_Workplace\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic_Violence_And_The_Workplace_0.pdf)
- TUC (2015b) Unequal, Trapped and Controlled: Women's experiences of financial abuse and potential implications for Universal Credit. London, TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/UnequalTrappedControlled.pdf>
- TUC (2016a) Combatting racist abuse in the workplace – a TUC guide. London, TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/CombattingracistabuseTUCguide.pdf>
- TUC (2016b) Equality Audit, 2016. London, TUC. Available at: <https://www.tuc.org.uk/EqualityAudit2016>
- TUC (2016c) Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016. London, TUC & Everyday Sexism Project. Available at: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>
- TUNED and EUPEA (2016) External Violence in Central Government Administrations. Available at: <http://www.epsu.org/article/social-partners-address-rising-external-violence-against-central-government-employees>
- UCU (2015) Stamp Out Casual Contracts: A report on UCU's campaign against casualisation 2014-15. Available at: [https://www.ucu.org.uk/media/7063/UCUs-campaign-against-casualisation---annual-report-2014-15/pdf/ucu\\_anticasannualreport\\_1415v3.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/7063/UCUs-campaign-against-casualisation---annual-report-2014-15/pdf/ucu_anticasannualreport_1415v3.pdf)
- UGT Spain (website): [http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/RESUMEN\\_DEL\\_PROGRAMA\\_DE\\_ACCI%C3%93N\\_DEL\\_42\\_CONGRESO\\_CONFEDERAL\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/RESUMEN_DEL_PROGRAMA_DE_ACCI%C3%93N_DEL_42_CONGRESO_CONFEDERAL_UGT.pdf)
- Union of Students in Ireland (USI) (2013) Say Something: A Study of Students' Experiences of Harassment, Stalking, Violence and Sexual Assault. Dublin, USI.
- UNISON (1999) Raise the Roof on Domestic Abuse: A UNISON Guide to Campaigning Against Domestic Violence. UNISON, London.
- UNITE (website) Women's Health, Safety and Well-Being at work. Available at: [http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20\(Unite%20guide\)11-5062.pdf](http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20(Unite%20guide)11-5062.pdf)
- UNITE (website) Women's Health, Safety and Well-Being at work. Available at: [http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20\(Unite%20guide\)11-5062.pdf](http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20(Unite%20guide)11-5062.pdf)
- UNITE (website) Zero Tolerance – Dignity and Equality at Work: Dealing with harassment, bullying and discrimination. Available at: <http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Zero%20Tolerance%20Guide%20June%20201611-24203.pdf>
- United Nations (UN) (2013) Agreed conclusions on the elimination and prevention of all forms of violence against women and girls. Para. (yy). E/2013/27 E/CN.6/2013/11 (New York). Available at: [http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57\\_Agreed\\_Conclusions\\_\(CSW\\_report\\_excerpt\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_(CSW_report_excerpt).pdf)
- United Nations (UN) (2014) Press release of UN Special Rapporteur on Violence against Women Rashida Manjoo, London, 15 April 2014, UN Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences.
- United Nations (UN) (2015) UN Committee monitoring compliance with the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, report of 22 June 2015 (Ireland).
- United Nations Human Rights Council (2012) Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences, Rashida Manjoo. Addendum. Mission to Italy. / HRC/20/16/A
- USDAW (website) Freedom from Fear campaign: <https://www.usdaw.org.uk/freedomfromfear>
- USO (undated) Resolución General y Programa de Acción. Available at: <http://www.uso.es/wp-content/uploads/2014/07/Resoluciones-Programa-USO.pdf>
- Van den Bossche, S., van der Marloes, K., Ybema, J. F., de Vroome, E., and Venema, A., 2012, *Agressie op het werk [Aggression at work]*, TNO, Hoofddorp. Available at: [http://www.tno.nl/downloads/agressie\\_op\\_het\\_werk\\_tno\\_rapport\\_r10252.pdf](http://www.tno.nl/downloads/agressie_op_het_werk_tno_rapport_r10252.pdf)
- Van der Veen, H. C. J., & Bogaerts, S. (2010) Het landelijke onderzoek huiselijk geweld 2010 [The nationwide research domestic violence 2010]. *Justitiële verkenningen*, 8, 33–45.
- Villa P and Smith M (2014) Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- Walby S (2004) The Cost of Domestic Violence. UK Women and Equality Unit. Available at: <http://www.lancs.ac.uk/fass/sociology/papers/walby-costdomesticviolence.pdf>
- Walby S (2008) The Cost of Domestic Violence: Up-date 2009. Lancaster University.
- Walby, S. (2009) The Cost of Domestic Violence Up-date 2009. Lancaster University

Walby, S., Towers, J., Francis, B. (2014) Mainstreaming domestic and gender-based violence into Sociology and the Criminology of violence, *The Sociological Review*, 62(S2): 187-214. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-954X.12198/pdf>.

Walby, S., Towers, J., Francis, B. (2016) Is violent crime increasing or decreasing? A new methodology to measure repeat attacks making visible the significance of gender and domestic relations, *British Journal of Criminology*. Available at: <http://bjc.oxfordjournals.org/content/early/2015/12/31/bjc.avz131.full.pdf+html>

Watson D, Maitre B, Russell H (2015) Workplace Risks and Worker Outcomes in Ireland from a Comparative Perspective: An Analysis of the European Working Conditions Survey, 2005 and 2010. Dublin, Economic and Social Research Institute.

WAVE (2016) Women Against Violence Europe: Fact Sheet & Statistics. Available at: [http://www.big-berlin.info/sites/default/files/uploads/1612\\_2016\\_WAVE\\_Statistics.pdf](http://www.big-berlin.info/sites/default/files/uploads/1612_2016_WAVE_Statistics.pdf)

Williams, F. (2016) Critical Thinking in Social Policy: The Challenges of Past, Present and Future. *Social Policy & Administration*, 50: 628–647. doi: 10.1111/spol.12253.

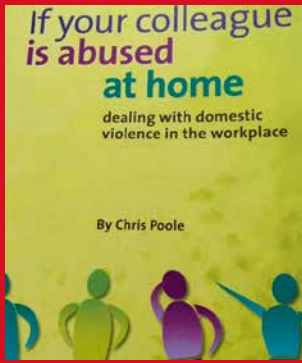
Wintour, N., & Pillinger, J. (2016). The role of collective bargaining in enhancing gender equality. ILO, unpublished working paper

Women's Aid (2016) Femicide Census Report. London, Women's Aid. Available at: <https://www.womensaid.org.uk/what-we-do/campaigning-and-influencing/femicide-census/>

Women's Aid Ireland (2016) Behind Closed Doors: 20 years of the Women's Aid Femicide Monitoring Project. Dublin, Women's Aid. Available at: <https://www.womensaid.ie/download/pdf/20161129124652.pdf>

Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012) An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009. Ottawa, Department of Justice, Research and Statistics Division.





CONFEDERATION **SYNDICAT EUROPEEN TRADE UNION**

Европейската конфедерация на профсъюзите

Boulevard du Roi Albert II, 5  
B - 1210 Brussels  
Tel +32 (0)2 224 04 11  
E-mail [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



С подкрепата на Европейската комисия