

# "Сигурност у дома, сигурност на работното място"

## Синдикатите премахват насилието над жени и тормоза на работното място

### БЪЛГАРИЯ<sup>1</sup> практическо проучване



Автор: Джейн Пилинджър

<sup>1</sup> Авторът изказва специални благодарности на Екатерина Йорданова и Мила Николова от Съюза на транспортните синдикати в България (СТСБ) за тяхната експертна помощ и съдействие при организирането и провеждането на интервютата и фокус-групите, както и при събирането на съответната документация и коментарите върху работния вариант на настоящия документ. Този доклад е едно от общо единадесетте практически проучвания на държави, разработени в рамките на проекта на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) "Сигурност у дома, сигурност на работното място", резултатите от който са обединени в заключителния доклад по проекта.

2017 г.

## 1. Въведение

### 1. Преглед на ситуацията

Настоящият доклад представлява практическо проучване на България като част от проекта на ETUC "Сигурност у дома, сигурност на работното място". Той представя мерките, които синдикатите предприемат за справяне с основаното на пола насилие на работното място. В съдържателно отношение обхваща две специфични области: основаното на пола насилие на работното място; и пренасяне на домашното насилие на работното място. Тези два аспекта се разглеждат във връзка с цялостния правен контекст, ролята на колективното договаряне и други съвместни инициативи, както и предизвикателствата, пред които са изправени синдикатите, и препоръките им за бъдещи действия.

В България има две основни синдикални конфедерации. **Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ)** е най-голямата конфедерация с около 275 762 членове, а по-малката **Конфедерация на труда „Подкрепа“** има около 88 329 членове<sup>2</sup>. За да подкрепи процеса на договаряне на споразуменията с партньорите, КНСБ създава свой собствен изследователски институт *Институт за социални и синдикални изследвания (ИССИ)*. Основната му цел е осъществяването на научни изследвания и предоставянето на необходимите данни и информация за социалното и икономическо развитие на България. Освен това КНСБ поддържа и собствен център за обучение и играе активна роля на европейско и международно ниво. КНСБ работи активно за включването в споразуменията с работодателите на клаузи за ненасилие на работното място. В транспортния сектор СТСБ (основен член на КНСБ) има водеща роля за извеждане на ненасилието над жените като основна цел при колективното договаряне в сектора, а също и при провеждането на кампании за повишаване на осведомеността. КТ „Подкрепа“ пък отдава приоритет на темата за равенството между половете. Така например на последния си конгрес приема резолюция за равенството между половете, която адресира и основаното на пола насилие.

## 2. Методология

Настоящият доклад се основава на публикувани официални документи и данни, предоставени от синдикатите, както и на собствени данни, събрани чрез методите на

---

<sup>2</sup> Приведените данни са заимствани от Eurofound:  
<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/bulgaria/bulgaria-working-life-country-profile>

*дълбочинните интервюта и фокус-групите*, проведени в периода 6-8 юли 2016 г. в София, с представители на следните синдикални и други организации:

- Екатерина Йорданова, председател на СТСБ;
- Мила Николова, политически секретар по въпросите на равенството между половете, СТСБ;
- Даниела Златкова, изпълнителен секретар на СТСБ;
- Надя Даскалова-Никова, заместник-директор, Институт за социални и синдикални изследвания (ИССИ), КНСБ
- Виолета Иванова, изследовател, Институт за социални и синдикални изследвания (ИССИ);
- Емилия Маркова, Експерт по колективното договаряне, КНСБ;
- Младен Маринов, Началник на СДВР София;
- Диляна Маркова, Международни програми и експерт по застъпничество, АНИМУС;
- Мина Йовчева, Директор „Социални дейности“, Столична община;
- Милка Костова, Заместник-председател на Женския комитет на СТСБ;
- Алина Милушева, съпредседател на Младежкия комитет на СТСБ;
- Надежда Станева, член на Женския и Младежкия комитети на СТСБ;

Изследване по метода на фокус-групите бе проведено и с членове на **Женския комитет на КНСБ** и представители на други синдикални организации:

- Янка Такева, председател на Синдиката на българските учители;
- Виолетка Петкова, Съюз на българските учители;
- Стела Александрова, Съюза на независимите учители;
- Слава Златанова, заместник-председател на Федерацията на синдикатите в здравеопазването;
- Величка Микова, Изпълнителен секретар на КНСБ, отговарящ за правната рамка по въпросите на равенството между половете;
- Екатерина Йорданова, председател на СТСБ;
- Мила Николова, международни връзки, СТСБ;
- Даниела Златкова, изпълнителен секретар на СТСБ;
- Валентина Кацарска, координатор на независимите синдикати в леката промишленост;
- Нели Ботевска, международен отдел, КНСБ;
- Цветелина Бикарска, Федерация на независимите строителни синдикати;
- Лилия Петкова, Федерация по търговия, кооперации, туризъм и услуги;

- Илияна Балабанова-Стойчева, координатор за България на Европейското женско лоби;

Беше проведена фокус-група и с представители на **Женския комитет на КТ „Подкрепа“**.

- Веселин Митов, ръководител на международния отдел;
- Пламена Партениоти, ръководител отдел "Връзки с обществеността" и секретар по комуникациите на Младежкия комитет;
- Любка Георгиева, конфедеративен секретар и заместник-председател на Женския комитет;
- Нели Христова, конфедеративен секретар и Президент на търговията, услугите, надзорните органи и туризма
- Росица Маринова, президент на Федерацията за лека промишленост (облекло, стъкло, керамика, хартия);
- Мариана Кръстева, конфедеративен одитен комитет;
- Албена Савова, вицепрезидент на Федерацията за лека промишленост;
  - Анета Кунева, член на КТ „Подкрепа“

Статия, публикувана на уеб сайта на СТСБ, дава информация за посещението в страната. <http://fttub.org/bulgarian-input-to-the-etuc-project-safe-at-home-safe-at-work/>

## **2. Контекст и правна основа**

### **2.1. Основаното на пола насилие на работното място**

Принципите на равенство и недискриминация са заложи в *Конституцията на Република България* (ДВ, бр. 56 от 1991 г.) и *Кодекса на труда* (ДВ, бр. 26 от 1986 г.). Забранява се всяка форма на дискриминация, привилегии и ограничения, основани на пола и се въвежда принципът за равно заплащане на жените и мъжете. Разпоредбите за заетостта и борба с дискриминацията, основана на пола, са заложи в *Закона за насърчаване на заетостта* (ДВ No. 112/2001).

**Законът за защита от дискриминация** от 2004 г. (ДВ No. 86/2003) забранява всички форми на дискриминация, основани на възраст, пол, етническа принадлежност, националност, образование, семейно положение и имуществено състояние. Той признава сексуалния тормоз като форма на дискриминация и включва дефиницията на ЕС за сексуален тормоз в закона. Сексуалният тормоз е дефиниран като:

*„всяко нежелано поведение от сексуално естество, изразено физически, словесно или по друг начин, с което се накърняват достойнството и честта и се създава враждебна, принизяваща, обидна, унизителна или застрашителна среда и, в частност, когато отказът да се приеме подобно поведение или принудата към него може да повлияе на вземането на решения, засягащи лицето“ (§1, т. 2 от Допълнителните разпоредби на ЗЗД)*

Член 5 постановява, че тормозът, основан на пола и сексуалният тормоз "се считат за дискриминация". Член 17 изисква работодателят, който получи "оплакване от служител, считащ себе си за жертва на тормоз, включително сексуален тормоз на работното място, трябва незабавно да извърши разследване, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и да наложи дисциплинарни санкции в случаите, когато тормозът е извършен от друг работник или служител". Член 31 изисква същото от „обучаващи институции“, които получават жалби от обучаващите се.

**Комисията за защита от дискриминация** е натоварена с правомощията да осигури прилагането на принципа на равните възможности на практика и прилагането на закона чрез разследване на жалби, издаване на решения и налагане на санкции. Изглежда обаче, че в България тези антидискриминационни разпоредби са малко познати и липсва съзнанието, че жертвите на сексуален тормоз имат право да подават жалби и да получат разследване на жалбите си.

Разпоредбите в **Кодекса на труда** относно безопасните и здравословни условия на труд се отнасят до сигурна и достойна работна среда (членове 127, 275, 276, 277, 281, 284, 288 и 289). От работодателя се изисква да спазва тези разпоредби като: на работното място се създават *Комисии по безопасност и здравословни условия на труд* с представителство на работниците; да осигурява ежегодно обучение; да следи за ползването на медицински услуги от работниците в съответствие с рисковете на работното място. Кодексът на труда обаче не предвижда механизми за защита на жертвите на сексуален тормоз. Разчита се на разпоредбите, заложи в Наказателния кодекс (член 150), но те са твърде общи и не се отнасят конкретно до сексуален тормоз и по тази причина рядко се използват. Гражданският процесуален кодекс и Наказателно-процесуалният кодекс осигуряват защита на жертвите на насилие, когато има заплахи за насилие, принуда или злоупотреба с власт. Липсват обаче специфични разпоредби за защита на жертвите на насилие на работното място и затова и към тях се прилагат общите разпоредби на закона.

През 2013 г. синдикатите в сектора на образованието и здравеопазването постигат ангажимент от страна на правителството за изменение на чл. 133 от Наказателния кодекс за забрана на насилието срещу учители и здравни работници.

Интервюираните в България представители на синдикатите, заявяват, че законът не третира специфичния проблем за насилието на работното място, включително сексуалния тормоз, и не осигурява адекватна защита срещу насилието.

## 2.2. Домашно насилие на работното място

През 2005 г. в България е приет закон, третиращ домашното насилие - **Законът за защита от домашното насилие**<sup>3</sup>. Той определя домашното насилие като:

*"всяко действие на физическо, психическо или сексуално насилие и всеки опит за такова насилие, както и насилствено ограничаване на личната свобода и личната неприкосновеност, срещу лица, които имат или са имали семейни или роднински връзки или са съжителствали или живеят в един и същи дом"* (чл. 2).

Съгласно чл. 5:

*"защитата срещу домашното насилие се осъществява чрез: (1) поставяне на ответника под задължение да се въздържа от насилие; (2) отстраняване на ответника от общото жилище за определен от съда срок; (3) забрана на ответника да се доближава до дома, местоработата и местата, където жертвата осъществява своите социални контакти или отдих ...; (4) временно преместване на местопребиваването на детето с родителя, който е жертва или с родителя, който не е извършил заложения насилствен акт ...; [и] (5) поставяне на ответника под задължение да посещава специализирани програми ... "*

През 2009 г. са приети промени в **Закона за защита от домашното насилие**. Изменен е също и чл. 296, ал. 1 от **Наказателния кодекс** като е криминализирано неспазването на заповедта за осигуряване на защита.

Въпреки че не са предвидени специални разпоредби за справяне с въздействието на домашното насилие на работното място, член 5, параграф 1, точка 2 от Закона предвижда защитата на жертвите да включва "...забрана на нарушителя да се доближава до местоживеенето, местоработата и местата за социални контакти и отдих на жертвите при условията, определени от съда" (виж Раздел 4 за по-подробно обсъждане на домашното насилие).

---

<sup>3</sup> <http://lex.bg/laws/ldoc/2135501151>

### **2.3. Колективното трудово договаряне**

Покритието на профсъюзите в България е около 20%. Член 4 от Кодекса на труда уточнява, че работодателите и синдикатите могат да сключват споразумения на три нива (национално, секторно и фирмено/общинско) за срок до две години. На общинско ниво се сключват колективни договори за дейности, финансирани от общинските бюджети.

Синдикатите в няколко сектора се стремят да укрепят социалния си диалог с общините в България. Понастоящем са налице 210 колективни трудови договора, като например КТД на заетите в сектора на образованието и транспорта. Колективните споразумения включват възможност, при определени условия, за присъединяване към споразумението и на не-синдикални членове. През последните години секторните споразумения стават по-значими именно поради възможността споразумението да се приложи във всички дружества в даден сектор.

## **3. Основаното на пола насилие на работното място**

### **3.1. Въведение: ролята на синдикатите за предотвратяване и справяне с основаното на пола насилие на работното място**

Синдикатите в България разглеждат основаното на пола насилие по два начина. Първо, като въпрос на сигурност и здраве, и по-специално в унисон с прилагането на **Европейското рамково споразумение за тормоз и насилие на работното място** от 2007г. Второ, като специфичен проблем на равнопоставеността на половете на работното място, каквато е водещата практика на СТСБ в областта на насилието над жени в транспортния сектор.

Заслужава да се отбележи, че вдъхновяващата работа на СТСБ по въпросите на насилието над жени е крайъгълен камък в стратегията и преговорните позиции на Съюза и има огромно влияние върху създаването и оформянето на последващи кампании на Европейската транспортна федерация (ETF) и на Международната транспортна федерация (ITF). По този начин се осъществява здрава връзка между национални, европейски и международни синдикални стратегии за предотвратяване на основаното на пола насилие на работното място. Тази дейност се ръководи от вдъхновяващия председател на СТСБ **Екатерина Йорданова**, която е и вице-президент на ETF и ITF, и заместник-председател на Женския комитет на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC). Това е пример за това как един национален и международен лидер по въпросите на равенството между половете успешно пренася разбирането на синдикатите, перспективите и стратегиите за въвеждане на насилието в центъра на синдикалната политика и дейност.



### 3.2. Данни и доказателства

В България данните за насилие на работното място са ограничени, въпреки проведените целеви проучвания в секторите на здравеопазването и транспорта.

Националният статистически институт публикува данни за насилието, като се позовава на данните, предоставени от Министерството на вътрешните работи. Въпреки това не се прави разлика между насилие на работното място, извън работното място като липсва разграничение и по професионални групи. Липсата на данни за психическо насилие и сексуален тормоз се дължи на недокладване от страна на жертвите и на липсата на приоритет при събирането на данни по този въпрос.

Един от проблемите, идентифицирани от синдикатите в България, е, че има нисък процент на докладване за сексуален тормоз и насилие на работното място, а също и липса на информираност за тормоз и насилие. Според *Института за социални и синдикални изследвания*, проучванията сочат, че в сравнение с други европейски държави, в България се регистрират ниски равнища на тормоз и насилие (например според проучвания на EU-OSHA<sup>4</sup> и EWCS<sup>5</sup>). Според Надя Даскалова-Никова (заместник-директор, Институт за социални и синдикални изследвания, КНСБ):

*„Това се дължи на факта, че хората не мислят, че това е тормоз, хората не искат да го изразят. България е нетипичен пример, защото и по време на прехода, а също и по време на икономическата криза, работниците приемат този тормоз за нещо естествено и са склонни да правят компромиси. Икономическата криза доведе до увеличаване на насилието, особено по отношение на здравето на работниците.“*

#### **Транспортен сектор**

Като част от стратегията на СТСБ за борба срещу насилието над жени в транспортния сектор, през 2009 г. СТСБ провежда проучване, което обхваща 177 жени, работещи в сектора на транспорта. Това проучване е първото по рода си и се осъществява в четирите транспортни компании в град София<sup>6</sup>. Проучването разкрива високи нива на физическо и психическо насилие, като в преобладаващата част от случаите насилието е от трета страна. Изследването предоставя важно доказателство,

---

<sup>4</sup> European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) –Европейска агенция за здраве и безопасност

<sup>5</sup> European Working Conditions Surveys (EWCS) - Европейско проучване на условията на труд

<sup>6</sup> СТСБ (2010), Резултати от изследване на насилието над жени на работното място, проведено в транспортните компании на град София.

което води до последващата кампания по застъпничество от страна на СТСБ за насилието на работното място. Проучването установява, че:

- Повече от половината (53,3%) от всички случаи на насилие над жени в сектора на транспорта са извършени от пътници, една трета (33,3%) от колеги и 16,6% от началници;
- Тези актове на агресия включват нежелани физически контакти (30 %), сексуални коментари (27 %), физическо насилие (36 %), физически заплахи (36 %), вербални заплахи (46 %) и психологически натиск (37 %);
- Значителна част от жените, работещи в системата на градския транспорт в София (80% в Столичен електротранспорт и 100% в Метрополитен) съобщават, че са били изложени на тормоз и/или насилие по време на работа. Най-малко случаи (35,8%) са докладвани от работещите в Центъра за градска мобилност (ЦГМ);
- Жените споделят високи нива на възприятие на риска от насилие на работното си място, като равнището на възприятие за риск е най-ниско в ЦГМ (28,5%) и най-високо в Метрополитен (100%). Рискът от насилие също е много висок (88,7%) за жените, работещи в Центъра за градска мобилност, където естеството на работа предполага взаимодействие с хората, контролни функции, работа сами и работа рано сутрин или през нощта;
- Голяма част от респондентите посочват, че са били подложени на насилие от колегите си (42,8% в автобусната компания и 33,3% в трамвайната компания). Една четвърт от респондентите в компанията на метрото и 16,6% от анкетираните в трамвайната компания също твърдят, че са претърпели насилие, извършено от техните началници.

Анализът на резултатите от проучването на Eurofound<sup>7</sup> разкрива много по-високи нива на излагане на насилие в изследваните компании, от нивата, регистрирани на национално равнище в европейското проучване на условията на работа (EWCS)<sup>8</sup> през 2010 г. Това показва, че насилието е източник на значителен професионален риск в сектора на транспорта. Осъщественото от СТСБ национално проучване, предоставя мощно доказателство при договарянето на колективни споразумения за предотвратяване и справяне с насилието и води до повишаване на осведомеността на

---

<sup>7</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/eurwork/articles/female-transport-workers-exposed-to-high-levels-of-violence>

<sup>8</sup> European Working Conditions Surveys (EWCS) – Европейско проучване на условията на труд.

заинтересованите страни и споделяне на ангажимента от страна на работодателите и синдикатите.

### **Здравен сектор**

Жените съставляват 80% от заетите в здравния сектор и насилието е важна тема както в научните изследвания, така и в колективните трудови договори. Изследванията, проведени през 2003 г. от Института за социални и синдикални изследвания на КНСБ по **Съвместна програма за насилието на работното място в здравния сектор**<sup>9</sup>, идентифицират значителни проблеми, свързани с насилието на работното място в България. Участниците във фокус-групите на настоящото изследване, определят психологическото насилие като широко разпространено. То се разглежда като ефект на кризата в обществото и нейните последици, засягащи както заетите в сектора на здравеопазването, така и пациентите. Свързано е и с недостатъците на здравната реформа, водеща до бюрократични бариери, стрес и социално напрежение. Участниците във фокус-групите заявяват, че здравните специалисти често имат по-голяма толерантност към насилието, извършено от пациентите, тъй като го възприемат като част от трудностите, които пациентите преживяват.

Данните от изследването показват, че през предходните 12 месеца:

- 7,5% от респондентите са били жертва на физическо насилие;
- 10,2% са станали свидетели на физическо насилие на работното място;
- 37,2% от респондентите са били подложени на вербално посегателство;
- 30.9% са били подложени на грубиянство / нападение;
- Пациентите най-често са били извършители на физическо насилие, а за представителите на персонала или ръководството на здравните заведения е по-характерна вербалната злоупотреба и грубиянство;
- Данните за разпределението на психологическото насилие по пол показват, че жените са по-засегнати от вербалната злоупотреба, докато мъжете и жените са почти еднакво засегнати от проявите на грубиянство;
- Само 2,2% от респондентите са заявили, че са били подложени на сексуален тормоз през последните 12 месеца (авторите отбелязват, че липсата на разбиране на проблема и липсата на законови или дисциплинарни процедури за сексуален тормоз са причина за този нисък процент).

---

<sup>9</sup> ILO, ICN, WHO и PSI Съвместна програма за насилието на работното място в здравния сектор. Насилие на работното място в здравния сектор. Казус: България. Наличен на адрес: [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/interpersonal/en/WVcountrystudybulgaria.pdf](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/en/WVcountrystudybulgaria.pdf)

Сексуалният тормоз е идентифициран като широко разпространен, но неотчетен проблем. Ограничената осведоменост е свързана с традиционните стереотипи за ролите на жените и мъжете, както и с възприятието, че жената е обект на сексуално желание и неравностойно властово отношение. В доклада се твърди, че "заради традиционното възприемане на жената като обект на сексуално желание и нейната подчинена роля в обществото и в семейството, жените са най-честата жертва на сексуален тормоз на работното място". Разкриват се случаи, при които жените са получавали покани за сексуални услуги от страна на висшестоящи или колеги, като презумпцията е, че жените трябва да откликнат на тези „покани“, за да запазят работата си. Някои от респондентите говорят за сексуалните контакти между началници и подчинените им като "много чести" (с.6).

В изследването се отправят препоръки за бъдещи действия за преодоляване на насилието на работното място в здравеопазването, които следва да бъдат предприети на национално или секторно ниво и ниво работни програми. На национално ниво препоръките насочват към координация между НПО и синдикати, провеждането на изследвания, кампании за повишаване на осведомеността, промени в законодателството, повишаване на сътрудничеството между полиция и прокуратура, както и съвместни инициативи на социалните партньори и НПО. На секторно ниво и на ниво работно място, препоръките включват програми за превенция, обучение, научни изследвания, правни съвети, горещи телефонни линии на работното място, процедури/вътрешни правила и колективни трудови договори, поставяне на въпроса в дневния ред на *Комисиите по безопасни условия на труд и здраве*, съвети и подкрепа за жертвите на насилие, а също и обучение за справяне със случаите на насилие. В препоръките се посочва значението на процедурите за докладване на случаите на насилие и насърчаване на работниците да докладват и да участват активно в програмите за превенция на насилието.

Резултатите от изследванията дават силен стимул на синдикатите да договарят политики и споразумения на работното място за предотвратяване и премахване на насилието и тормоза в здравния сектор. Неотдавна синдикатите в здравеопазването призовават за повишаване на осведомеността и обучение, приемане на законодателство за справяне и предотвратяване на насилието на работното място и за прилагане на Етичен кодекс, който установява процедури за справяне с насилието на работното място. Постигнат е известен напредък и в прилагането на политики и процедури относно насилието на работното място като темата е включена в колективното договаряне (виж. по-долу). Синдикатите подчертават значителния ръст на насилието и тормоза на работното място и необходимостта от по-големи усилия, от

страна на правителството и работодателите, за справяне с причинно-следствените фактори.

### ***Младите жени***

Две жени от Младежкия комитет на СТСБ разказват за нарастващите нива на сексуален тормоз по време на работа, сексуализирана култура и култура на работа за психически тормоз над жени, главно за вербална злоупотреба и сексуални намеци.

*„Ние, като млади хора, виждаме по-голямо предметяване на жените в нашето ежедневие. Това засяга кариерата ни и нашето образование. От нас се очаква да се обличаме и да мислим по определен начин, и това е навсякъде.“* (Алина Милушева, член на Младежкия комитет на СТСБ)

### ***Училищният сектор***

В училищния сектор Синдикатът на българските учители (КНСБ), докладва за проблемите, свързани с тормоза над жените учители. Дава се пример за учителка, която е показана в социалните медии като "най-сексапилната жена в България". Съюзът подкрепя жената и реагира на проблема.

## **3.3 Колективни споразумения и политики на работното място**

### **Проект на национално рамково споразумение за насилието, тормоза и стреса**

КНСБ участва в дълъг процес на подготовка и договаряне на национално споразумение между социалните партньори за съвместни действия за прилагане на **Европейското рамково споразумение за стреса на работното място** (2004 г.) и **Европейското рамково споразумение за тормоза и насилие на работното място** (2007 г.). Това е постигнато в рамките на проект, финансиран от Европейския социален фонд (ЕСФ)<sup>10</sup>, при който експертите на КНСБ подбират добри практики от синдикалните федерации като например: Съюза на българските учители, Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ) и Федерацията на синдикатите в здравеопазването (КНСБ). Целта на проекта е да улесни социалния диалог по проектопредложението и да се постигне споразумение за подписване на национално рамково споразумение за стреса и насилието на работното място. КНСБ заявява, че съществува връзка между нарастващите нива на стрес на работното място и насилието на работното място. Работодателите обаче постоянно отказват да подпишат споразумението и то все още е на масата на преговорите.

---

<sup>10</sup> Проектът за изготвяне на национално споразумение - "Сигурност чрез закона, гъвкавост чрез колективното договаряне" (2008 - 2014 г.) е финансиран от ЕСФ, в рамките на Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси".

Началният параграф на проекта на споразумение постановява:

*КНСБ, ПОДКЕРЕПА, Асоциацията на индустриалния капитал в България, Българската стопанска камара, Българската търговско-промишлена палата, Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България смятат, че стресът на работното място, тормозът, сексуалният тормоз и физическото насилие на работното място са предизвикателства, будещи все по-голяма загриженост сред работниците и работодателите на международно, европейско и национално равнище. От една страна, те застрашават здравето и човешкото достойнство на работниците; а от друга, водят до влошаване на качеството на представяне, производителността или обслужването.*

Проектоспоразумението предлага диалог и партньорство на национално, секторно и регионално равнище, както и разработване на общи политики и съвместно изпълнение на подходящи консултации и мерки за предотвратяване на стреса, тормоза и насилието в работната среда. Обръща се внимание на защитата на работниците при несигурна работа и на тези в сивата икономика. В съответствие с двете европейски рамкови споразумения, Проектоспоразумението предлага редица инициативи за идентифициране на насилието, тормоза и стреса, защита на служителите и предприемане на превантивни действия. Предлагат се също повишаване на осведомеността, обучение и годишни информационни кампании. Проектът предвижда съвместна организация на годишни национални кампании за стреса, тормоза и насилието на работното място под лозунгите "Здравословни работни места. Управление на стреса. Без тормоз и насилие на работното място" и "Равенство между половете и защита от насилие на работното място".

Изготвен е доклад за добрите практики в подкрепа на Проектоспоразумението от страна на КНСБ. Според Емилия Маркова, ръководител колективно договаряне, КНСБ:

*„Опитът и активната работа на федерациите в рамките на КНСБ, са доказателство, че координацията между социалните партньори предоставя възможности за вземане на решения и действия за идентифициране на намаляването или премахването на проявите на стрес, тормоз и насилие на работното място, което пък съдейства за приемането на Националното*

*споразумение между националните социални партньори за съвместни действия.*“

Синдикатите очакват, че работодателите, в крайна сметка, ще бъдат убедени в значението на Националното споразумение и твърдят, че двете европейски рамкови споразумения вече са подписани от работодатели на европейско ниво, с които са свързани организациите на работодателите в България.

Копие от проектоспоразумението е представено в Приложение 1.

### **Секторни споразумения**

През последните 10 години повечето секторни споразумения включват клаузи за недискриминация и/или предотвратяване на насилието и тормоза а работното място, макар че малко тях дефинират и предвиждат конкретни мерки за борба със сексуалния тормоз по време на работа. Като част от подготвителната работа за споразумението, КНСБ събира и анализира примери за клаузи в колективните трудови договори на фирмено ниво относно насилието, тормоза и стреса на работното място. Трите основни сектора, в които са налице добри практики за колективни трудови договори, включващи клаузи срещу насилието и тормоза на работното място, са здравеопазването, образованието и транспорта. Според ръководителя на колективното договаряне в КНСБ това са секторите, които имат най-високи нива на насилие на работното място и които имат най-всеобхватното разбиране за проблема.

### **Сектор здравеопазване**

Секторът на здравеопазването е първият сектор в България, който систематично се занимава с насилието като проблем на сигурността и здравето на работното място, и включва специфични разпоредби в секторните колективни трудови договори и създаването на комисии за безопасни условия на труд и здраве на работното място.

България участва в съвместната програма за насилие на работното място в сектора на здравеопазването, организирана от Международната организация на труда (ILO), Международния съвет на медицинските сестри (ММС), Световната здравна организация (СЗО) и Международните обществени служби (МОС).

От 2001 г. насам Институтът за социални и синдикални изследвания, Федерацията на синдикатите в здравеопазването (КНСБ) и Медицинската федерация (КТ „Подкрепа“) участват съвместно в национално проучване на насилието на работното място в здравния сектор, проведено през 2001 г., публикуването на

результатите от изследването на български език, в подготовката на рамковите насоки за МОС за справяне с насилието на работното място в здравния сектор, а също и в два последващи семинара за разпространение на насоките и обсъждане на планове за бъдещи действия.

Един от най-важните резултати от социалния диалог (включително изследвания и съвместни семинари) в сектора на здравеопазването е включването на проблемите на насилието и стреса на работното място в колективния трудов договор в областта на здравеопазването. Федерацията на синдикатите в здравеопазването и КНСБ изготвят проект на колективен трудов договор през 2004 г., с клаузи, предвиждащи решения за насилието на работното място, включително 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 в следващите споразумения от 2006 г., 2008 г. и 2010 г. (част III от секторния колективен трудов договор, отнасяща се до "Здравословни и безопасни условия на труд"). Тя включва следното:

- Член 33 - "Работодателят, съвместно със синдикалната организация в здравното заведение, е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация (пряка и непряка), физически и психически тормоз, както и да гарантира условия на труд, елиминиращи възможността за физически и психически наранявания на работното място. ";
- Член 34 - (1) "В здравните заведения следва да бъдат създадени комитети / групи за работа по Закона за здравословните и безопасни условия на труд. (2) Комитетите /групите по условия на труд разследват и вземат решения по всички сигнали за нарушения и дискриминация на работното място".

Съгласно секторния КТД в областта на здравеопазването от 2014 г. работодателят не трябва да упражнява пряк натиск върху работника или служителя да приеме неблагоприятни изменения в трудовия му договор, насочени към нарушаване на неговите права или вече придобити облаги на работното място (член 7). Нещо повече, работодателят, съвместно със синдикатите в здравната служба, трябва да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всякаква форма на дискриминация (пряка или непряка) или физически или психо-социален тормоз и трябва да гарантира условия на труд, които предпазват работниците от хроничен стрес, физически и психически увреждания на работното място (член 8). Секторните споразумения определят рамката за колективните споразумения на здравните заведения, като по този начин осигуряват първоначалния импулс за договаряне на по-практични разпоредби на институционално равнище и за налагане на задължителни действия, които трябва да бъдат предприети.



Друг пример е секторното споразумение в областта на здравеопазването, договорено през 2015 г.:

- Секторният КТД в областта на здравеопазването (Български национален здравноосигурителен фонд и Съюз на държавните служители – КТ „Подкрепа“ и Федерацията на синдикатите в здравеопазването (КНСБ), 14 май 2015 г. Работодателят защитава достойнството и честта на служителите по време на изпълнение на задълженията им в рамките на трудовия договор (чл. 12, параграф 5). Работодателят предприема всички предвидени от закона мерки - включително осигуряване на правна защита срещу морално или физическо насилие срещу служителя по време на изпълнение на задълженията му по трудов договор (чл. 6).

### **Транспортен сектор**

В сектора на транспорта, в резултат на дългосрочна кампания, иницирана от СТСБ, са подписани специфични споразумения с работодатели за ненасилие над жени:

Колективният трудов договор за периода 2012-2014 г. в транспортния сектор включва специална глава "Защита срещу насилието на работното място и равенство между половете", която съдържа разпоредби за съвместни действия на работодатели и синдикати за предотвратяване на насилието и тормоза в рамките на подхода за нулева толерантност към насилието. Съответните клаузи гласят:

- Работодателят, заедно със синдикатите, предприема ефективни мерки за предотвратяване на всякакви форми на физическа и психо-социална злоупотреба и осигурява условия на труд, които подпомагат работниците в преодоляването на хроничния стрес, физически и умствени увреждания на работното място;
- Работодателят гарантира съблюдаването на принципа на равенство между половете в заплащането, достъпа до обучение и професионално развитие;
- Работодателят е длъжен да провежда политика на нулева толерантност към дискриминацията и насилието на работното място в неговите различни проявления - физически, умствени и сексуални;
- Страните ще разработят планове за повишаване на информираността на ръководния състав и служителите, за да идентифицират признаците на злоупотреба и насилие на работното място и да предприемат превантивни или коригиращи действия. Тези мерки следва да бъдат приложими и за насилие от трета страна;

- Работодателят разработва процедури, които следва да бъдат спазвани в случаи на тормоз или насилие и които съдържат (1) непосредствено и справедливо вътрешно разследване; (2) отчетност на случаите на насилие; (3) обратна връзка; (4) адекватни дисциплинарни мерки срещу извършителите, ако са служители в същото предприятие; (5) подкрепа за жертвата и при необходимост, психологическа помощ в процеса на реинтеграция на жертвите на насилие;
- Работодателят може да осигури подходящо лечение на пострадалия служител.

Секторният колективен трудов договор не обхваща всички работодатели, респективно работници, но е важен документ, тъй като всички работодатели се съобразяват с него.

От 2010 г. СТСБ договора същите клаузи в осем споразумения на ниво компания (в областта на товарните превози, обществен транспорт и др.). Процесът на убеждаване на работодателите да подписват секторни КТД се подпомага от насоките, изготвени в рамките на европейския секторен социален диалог в железопътния транспорт (между Общността на европейските железници<sup>11</sup> и синдикатите). СТСБ обаче признава, че секторното споразумение е само отправна точка и трябва да се направи още много, за да се постигне на практика споразумение с осемте транспортни компании.

Допълнителни споразумения са сключени с БДЖ и летище София:

- Колективно споразумение с БДЖ срещу насилието над жени на работното място, подписано на 7 март 2012 г.;
- Колективно споразумение с летище София за ненасилие над жени на работното място, подписано на 25 ноември 2012 г.

**На общинско ниво** са сключени необвързващи споразумения за съвместни действия за предотвратяване на тормоза и насилието над жени на работното място. Съвместното споразумение със Столична община обхваща сътрудничеството и съвместните действия за превенция на тормоза и насилието над жените в компаниите на градския транспорт. Споразумението е подписано от кмета на София на 25 ноември 2009 г. и проправя пътя за подобни споразумения с други общини в България. Същият текст на споразумението е подписан с общините Варна, Бургас и Сливен на 25 ноември 2013 г. Споразуменията с общините са използвани като основа за подписване на допълнителни колективни договори в общински фирми и предприятия, включително

---

<sup>11</sup> CER – Community of European Railways

в градския транспорт. През 2015 г. е подписано споразумение и с община Габрово. В четирите града в България, с чиито общини СТСБ има сключени споразумения (София Варна, Бургас, и Габрово) стартира кампания за повишаване на обществената бдителност срещу насилието. Кампанията обхваща както градския транспорт, така и пътническият железопътен превоз. Един от успехите на кампанията е, че стикерите с надпис: „**Спри основаното на пола насилие на работното място**“ са разлепени в автобуси, трамваи, тролейи и влакове.

### **Образователен сектор**

87% от учителите в България са жени. Сигурността и безопасността са заложили в Колективния трудов договор. В резолюциите на учителския синдикат от 6-я конгрес (2012 г.) се призовава за: мерки за борба срещу насилието в системата на училищното образование (№8); повишаване вниманието на сигурността и здравето на работното място в образователния сектор (№6); насърчаване на заетостта и правата на синдикатите (№ 2). Синдикатите в сферата на образованието подчертават важноста на културата на ненасилие и стрес в научните изследвания в областта на сигурността и здравословните условия на труд. Националната конференция посветена на насилието в училищата и начините за неговото прекратяване, отчита тенденцията към увеличаване на насилието в сектора.

Според председателя на Синдиката на българските учители - Янка Такева, българското образование е в критично състояние. Синдикати от сектора на образованието организират протести като призовават министъра на образованието да увеличи бюджета за образование. Счита се, че липсата на достатъчно средства за образованието допринася и за по-високи нива на насилие и заплахи в сектора.

В колективния трудов договор за сектор "Образование" от 2012 г. се призовава за мерки за преодоляване на заболяемостта на учителите и учениците и елиминиране на факторите, които влияят върху тях (чл. 6).

### **Други секторни споразумения относно насилието и тормоза**

Следващите секторни споразумения, подписани в секторите на металургията, минното дело, пощенските услуги, пивоварството и енергийния сектор, включват клаузи адресиращи насилието и тормоза на работното място.

- **Колективен трудов договор в сектор „Металургия“** (КНСБ, КТ „Подкрепа“ и Съюза на работодателите в металургичната промишленост) 16 април 2015 г. Глава 9 Социално сътрудничество: Страните се договориха да работят заедно, за да не допускат никаква форма на пряка или непряка дискриминация при прилагането на трудовите права и задължения в предприятията от сектора

(член 40, ал. 3). Страните се договориха да се консултират помежду си и да си взаимодействат чрез съвместни инициативи за защита на техния общ интерес в областта на грижата и подкрепата за най-уязвимите работници и служители в предприятията (чл. 42, точка 4).

- **Колективен трудов договор в секторите „Добивна промишленост и минерални ресурси“ от 2015 г.** Страните по този договор наблюдават всяка проява на дискриминация, изразена словесно или по друг начин, която има за цел или води до нарушаване на достойнството на дадено лице или създаване на враждебна или опасна работна среда както и други показатели по чл. 4 (ал.1) на антидискриминационния акт (чл. 9).
- **Колективен трудов договор на сектор "Български пощи", 2014-2016 г.** Глава 7 предотвратяване на дискриминацията на работното място. Чл.85, ал.1: Работодателят се ангажира с нулева толерантност към дискриминацията и насилието на работното място в различните му физически, психически и сексуални прояви. Чл.87, ал.2: Съюзите и техните браншови звена могат: 1) да претендират от името на хората, чиито права са били нарушени, 2) да действат като заинтересована страна в открита процедура в случай на предстоящи изслушвания, 3) да представят своите собствени претенция по чл. 7, ал. 1 от антидискриминационния акт в случай на дискриминация, когато правата са били нарушени.
- **Колективен трудов договор в сектор "Пивоварство", 27 август 2015 г.** Чл. 34 Параграф 1: Страните се договориха, че работодателят трябва да гарантира качество за всички работници в компанията и да предприеме необходимите мерки за избягване на всякаква форма на дискриминация. Параграф 2: Дискриминацията се счита за неравностойно третиране на работниците въз основа на положението, цвета на кожата, националната, расовата, социалната принадлежност, сексуалната ориентация, езика, пола, религията, благосъстоянието и произхода на работника или служителя, политическите убеждения, здравословно състояние, семейно положение и принадлежност към синдикатите. Параграф 3: В случай на проява на дискриминация, която не е последвана от мерки от страна на работодателя за отстраняването ѝ, работникът или служителят може да се обърне към *Комисията за защита от дискриминация* или към съответния съд. Параграф 4: Приемане на практиките за оповестяване и прозрачност на трудовите правоотношения и операциите за дружеството, започващи от предоставяне на суровини, консумативи, охрана,

почистване и кетъринг. Глава 5 КСО: параграф 5, тире 3 създава здравословна социална среда, социална сигурност на работниците и устойчива заетост.

- **Колективен трудов договор в сектор „Енергетика“, 2013 г.** Работодателят е длъжен да предприеме мерки срещу моралното и физическо насилие над работник или служител, изпълняващ задълженията си на работното място. Повишаване на здравната култура и нивото на професионално отношение към здравето и сигурността на работното място.

### ***Сектор шивашка промишленост***

В шивашката промишленост, където по-голямата част от заетите са жени, синдикатите изтъкват проблемите с ниското заплащане, лошите условия на труд и психическото насилие и тормоз. Шивашката промишленост е основен работодател и износител в България, но е сектор, в който е много трудно наетите лица да се организират в синдикална дейност и да се сключват споразумения с работодателите. Синдикатите, които представляват наетите в сектора, понастоящем са в процес на договаряне на секторен колективен трудов договор и разглеждат възможността за включване в него на проблема за насилието и тормоза на работното място. Въпреки това синдикатите на КНСБ и КТ „Подкрепа“, които представляват работещите в сектора, споделят за проблемите, свързани с убеждаването на работодателите да сключват КТД.

Според председателя на Федерацията на синдикатите от леката промишленост в КТ „Подкрепа“, това е секторът, където има висока степен на експлоатация и където насилието е вътрешно присъщо. Профсъюзите твърдят, че насилието и тормозът са част от културата в много фабрики за облекло, особено когато се налага продължително работно време и работа по време на празници и почивни дни, за да се изпълнят поръчките навреме. Дават се примери за работници, с които не се сключват трудови договори, и където продължителното работно време е нещо обичайно. В едно предприятие, например, фирменият автобус превозва работещите до работното място и се връща само когато управителят му нареди, като често това е късно през нощта. Синдикатът твърди, че това е форма на насилие и заплаха на работното място, което е обичайна практика, в следствие на което работещите се чувстват застрашени и унижени. Често работничките са бедни млади жени от ромски произход. Условията и натискът за завършване на поръчки създават култура на насилие и агресия на работното място. КТ „Подкрепа“ е член на световната кампания „ЧИСТИ ДРЕХИ“, която е насочена към извоюване на повече права за работещите в шивашката промишленост.

## 1. Повишаване на информираността в синдикатите, кампании и програми за обучение

И двете синдикални конфедерации в България организират кръгли маси, семинари и други събития, свързани с насилието. СТСБ има водеща роля в инициативите за осъзнаване на проблема с насилието, както и на кампании и обучения по проблемите на насилието над жени (виж по-долу). Примери за инициативи на конфедеративно ниво включват кръгли маси, проведени от КТ „Подкрепа“ в шест града през 2013 г., относно насилието на работното място и програмата за обучение на КНСБ относно насилието и стресът на работното място като част от обучението по безопасност и здраве при работа. Синдикатите в образователния сектор са провеждали кампании за гражданско образование в училищата, за да осведомят по редица въпроси, включително насилието. КНСБ и синдикатите в образованието са работили по този въпрос по проект **"Моето първо работно място"** за повишаване на осведомеността и разбирателството сред учениците. През 2013 г. КНСБ организира митинг пред сградата на Парламента в София, за да призове депутатите да ратифицират **Европейската конвенция за предотвратяване и борба с насилието над жени и домашното насилие**.

Федерацията на синдикатите от леката промишленост (КНСБ) провежда няколко кампании за осведомяване относно насилието над жени. Федерацията представлява интересите на работещите в много малки и микро предприятия за текстил, трикотаж, обувки, шивашки изделия, кожа и галантерия, стъкло, порцелан и фаянс, машиностроене и потребителски стоки, които се характеризират с много ниски заплати, които са около 60% от размера на средната работна заплата за страната. Работещите в сектора са сериозно засегнати от икономическата криза и мерките за строги икономии.

На 25 ноември 2015 г. е изпратено писмо до всички членове на Федерацията на синдикатите от леката промишленост, обясняващо значението на 25 ноември. Разпространено е и видео от Съвета на Европа за конвенцията от Истанбул. Федерацията изисква от членовете на Съюза да носят бялата панделка, за да подкрепят кампанията и да обмислят и спрат насилието над жени. Съюзът приема ILOото **"Заедно от жените за жените: да сложим край на насилието срещу жени и момичета"** и разпространява листовката **"Не на агресията над жени и деца"** с обяснение на значението на бялата лента и кампания и призовава правителството да приложи конвенцията от Истанбул. В своя реч Валентина Кацарска, вицепрезидент на Федерацията, през 2015-2016 г предлага кампания под наслов **"Ние сме заедно"** като

твърди, че "мъжете трябва да покажат как се борят с насилието над жените и трябва да заявят готовността си да се борят за равенство между половете заедно с нас".

**Федерация на синдикатите от леката промишленост: Световен ден за премахване на насилието над жени 2016 г.**

На 25 ноември 2016 г., Международният ден за премахване на насилието над жените, за всички членове на Федерацията на синдикатите от леката промишленост беше издадено циркулярно писмо от вицепрезидента, Валентина Кацарска, в което се заявява: "Този проблем не трябва да остава скрит, той изисква публични действия в областта на образованието, обучението и информационните права, политиките на равенство, законодателни мерки за криминализиране на всички видове насилие. Да споделяте и говорите открито". Тя настоява правителството да ратифицира и изпълни Истанбулската конвенция и призовава: "Да спрем насилието и жестокостта над жените (момичетата) навсякъде. Да бъдем по-добри един с друг". Обръщението се отнася до наскоро приетата петгодишна Програма за действие на Федерацията, която включва като свои приоритети равенството на жените и младежите.

Проучване, проведено сред членове на Федерацията на синдикатите от леката промишленост през 2016 г. като част от проекта "Сигурност в къщи, сигурност на работното място" на ETUC, установи, че много работници са били жертви на тормоз на работното място, като най-честата форма на насилие са обидни думи и викове от началниците им. Психологическото насилие е пряко свързано със стреса на работното място, прекомерното натоварване, конфликтите, несигурността на работата, неефективна комуникация, липсата на подкрепа от страна на колегите и ръководството, лошите организационни и управленски решения. Направени са предложения за по-голяма информираност на работниците относно проблема с тормоза и за запознаване с техните права и за провеждането на постоянни международни и европейски кампании за предотвратяване на тормоза, защита на работниците, повишаване на осведомеността и обучението и прокарането на законодателни промени. Основният проблем при колективното трудово договаряне е необходимостта от промяна на стереотипите и популярната култура на насилие и необходимостта от увеличаване на доходите и жизненото равнище на работещите.

В допълнение към консултациите, проведени в рамките на 25 ноември, синдикатът разпространи два видео клипа за домашното насилие в YouTube, предназначени за членове на синдикатите.<sup>12</sup>

**Синдикатите в сектора на здравеопазването** провеждат обучения и семинари за превенция на насилието и за премахване на насилието от трети страни в здравните заведения. Проведена на 22 март 2011 г. в София Кръгла маса, организирана от Федерацията на синдикатите в здравеопазването и Българската асоциация на медицинските сестри обсъжда въпроса за насилието от страна на трети лица. На кръглата маса присъстват 50 участници (синдикалисти, медицински сестри, работодатели в здравния сектор, председателят на Постоянния комитет по здравеопазване в България, представители на Министерството на труда и социалната политика и Министерството на здравеопазването, Инспекцията по труда, пациентски и женски организации). Семинарът обсъжда прилагането на много секторни насоки на EPSU<sup>13</sup> за борба с насилието и тормоза на трета страна на работното място, подписано на 16 юли 2010 г. от европейските социални партньори от пет сектора (EPSU, UNI Europa<sup>14</sup>, ETUCE<sup>15</sup>, HOSPEEM<sup>16</sup>, CEMR<sup>17</sup>, EFEE<sup>18</sup>, EuroCommerce<sup>19</sup>, CoESS<sup>20</sup>)<sup>21</sup>. Създаден е постоянен комитет за решаване на проблемите, свързани с насилието в здравеопазването, и е използван опита на други страни и многосекторни насоки, изготвени от европейските социални партньори в областта на здравеопазването, в борбата срещу насилието от страна на трети страни<sup>22</sup>. Това

<sup>12</sup> ООН изразява подкрепата си за кампанията за прекратяване на насилието над жени: <https://www.youtube.com/watch?v=FgdZLVmfND4> и <https://www.youtube.com/watch?v=6UktuU7TY6k>. Песента на дует „Каризма“ също е част от кампанията срещу насилието: <https://www.youtube.com/watch?v=Jp4Hlf-fsZE>

<sup>13</sup> **EPSU** (European Public Service Unions) – Европейски синдикат на работещите в сферата на обществените услуги.

<sup>14</sup> **UNI Europa** – Европейски синдикат на работниците в сферата на услугите

<sup>15</sup> **ETUCE** – European Trade Union Committee for Education – Европейски синдикален комитет по образование

<sup>16</sup> **HOSPEEM** - European Hospital & Healthcare Employers' Association – Европейска асоциация на работодателите в болниците и здравеопазването

<sup>17</sup> **CEMR** - Council of European Municipalities and Regions – Съвет на европейските общини и региони

<sup>18</sup> **EFEE** – European Federation of Education Employers – Европейска федерация на работодателите в сферата на образованието

<sup>19</sup> **EuroCommerce**- представлява национални федерации и компании от сектора на търговията на дребно, търговията на едро и международната търговия от 31 европейски страни.

<sup>20</sup> **CoESS**- Confederation of European Security Services – Конфедерация на европейските служби за сигурност

<sup>21</sup> [http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/seminar-CITUB-FTU-HS-Sofia-22.03.11-slides\\_notes-MM.pdf](http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/seminar-CITUB-FTU-HS-Sofia-22.03.11-slides_notes-MM.pdf)

<sup>22</sup> <http://www.epsu.org/article/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work>



включва съорганизаторите, Българската медицинска асоциация, пациентските организации и съответните министерства, публични органи, председателят на Федерацията на синдикатите в здравеопазването и заместник-председател на Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ).

Други профсъюзи на КНСБ и КТ „Подкрепа“ обучават членовете си за повишаване на осведомеността относно насилието над жените. Изследователският институт на КНСБ дава пример за презентация и дискусия по въпросите на равенството между половете, провеждани на семинар с Федерация „Металици“. На семинара са присъствали около 90% мъже, а след дискусиите федерацията поема ангажимента да продължи действията си за постигане на по-голям напредък в равенството между половете. Както заяви Виолета Иванова (ИССИ на КНСБ), това е успешен опит за осъзнаване на значимостта на темата за равенство между половете:

*„Членовете имат съпруги и дъщери, и личното им участие е много важно - успехът е там, където лидерите са чувствителни по темата. Важно е да ги убедите и да ги обучите по темата за женското лидерство. Това са важни въпроси, които допринасят за развиване дейността на синдикатите за премахване на насилието и тормоза над жените.“*

### **Кампания на СТСБ срещу насилието над жените в транспортния сектор**

Както бе посочено по-горе, насилието в транспортния сектор, и по-специално насилието над жени, е основен приоритет в дейността на СТСБ. Кампанията на СТСБ се сочи на международно и европейско ниво като най-добра практика, която директно информира за работата и дейностите на ЕТФ<sup>23</sup> и ИТФ<sup>24</sup>. Работата на СТСБ включва ежегодна кампания, изследвания и действия по включване на темата за насилието в колективните трудови договори в транспортния сектор. Специфична характеристика на кампанията е подписването на новаторски споразумения с общините и работодателите за защита от насилие по време на работа на жените, работещи в железопътния транспорт<sup>25</sup>.

Кампанията е открита за първи път на 25 ноември 2009 г., за да отбележи 10-та годишнина от Международния ден за премахване на насилието над жените. Започва с кръгла маса с участието на представители на секторите градски и железопътен транспорт. Жените синдикални лидери са помолени да поканят за участие в кръглата маса жени, преживели насилие. Както каза Даниела Златкова, изпълнителен секретар

<sup>23</sup> Европейската транспортна федерация

<sup>24</sup> Международната транспортна федерация

<sup>25</sup> Тези споразумения са следствие от препоръките на Комитета на ООН за включване на общностите в борбата срещу насилието над жени през 2009 г.

на СТСБ: "Искахме да разкажат историите си ... по време на срещата споделиха някои от своите истории за насилие от трети страни, а също открихме, че няма процедури. В София повечето от шофьорите на трамваи са жени ... една жена разказваше за опит да бъде нападната".

Кампанията доведе до сключване на споразумение с фирмите на градския транспорт в София за съвместни действия за предотвратяване на насилието над жени на работното място (вж. по-горе). То е подписано на най-високо равнище от кмета на София и председателя на СТСБ. Споразумението подкрепя плановете за изследвания, кампании и практически мерки на работното място.

След подписването на споразумението са проведени **кампании "Някой, с когото да споделиш"** и **проучване** по метода на отзовалите се с въпросници, оставени в специални пощенски кутии на работното място, където анкетираните да пуснат своите отговори. Пощенските кутии са обозначени със стикери **"Има с кого да споделиш"**, чието предназначение е да привлекат вниманието към инициативата. (вж. газдела с резултатите от проучването по-горе). Брошура, озаглавена **"Не на насилието над жени на работното място"**, също съдържа списък от препоръки за предотвратяване и премахване на свързаното с работата насилие над жени. Една жена, член на СТСБ, сподели, че табутата около насилието засягат жените, които попълват въпросника: "Някои се притесняваха да не ги видят, че попълват въпросника – много жени си мислеха: какво ще стане, ако някой ме види да попълвам и да подавам въпросника." (Надежда Станева, член на Младежкия комитет на СТСБ).

Според Даниела Златкова (изпълнителен секретар на СТСБ) кампанията и проучването имат ясна цел:

*„Искахме да разберем дали хората са наясно с различните видове насилие, дали се чувстват изложени на риск от различни видове насилие и дали сами са преживели насилие. Искахме да използваме данните, за да повишим осведомеността и да започнем да говорим за проблема - знаехме, че това е трудна тема за работниците и работодателите - не искахме работодателите да се чувстват толкова неудобно, че са атакувани - искахме просто да повишим осведомеността и да започне да се говори за проблема. Направихме препоръки с оглед на това, че всичко се пречупва през призмата на социалния диалог. Това е трудна тема, която отнема повече време, за да се постигнат пълните резултати.“*

Проучването предоставя доказателства за насилието, което се упражнява над жените в ежедневноста им работа, и насърчава жените и синдикалните активисти да

говорят за него. Данните от проучването не само помагат на СТСБ да разработи нови стратегии и политики за превенция на насилието над жени, но също гарантират, че този проблем се възприема сериозно и от работодателите. На 25 ноември 2010 г. анализът и препоръките от проучването са представени пред редица официални лица като кмета на София; заместник-кмета на София, отговарящ за транспорта; изпълнителни директори на транспортни компании и синдикалните лидери на тези компании. По време на форума, на транспортните компании са предоставени препоръки, отнасящи се до: стратегии и политики за предотвратяване на насилието над транспортни работници; провеждането на кампания за нулева толерантност към насилието; изработването на ясни процедури и правила за поведение на работното място; организацията и поддържането на база данни за насилието в компаниите; въпроси за допълнителни дискусии; предложения за съвместни решения; информация за добри практики; провеждане на подходящи обучения; насоки за разработване на планове и програми за борба срещу насилието. Изследването предоставя силна доказателствена база за преговори на синдикатите с Комисията по транспорт със Общинския съвет и с работодателите за включване на насилието над жени в колективните трудови договори. Благодарение на изследването е създадена база данни за насилието над жени на работното място, а резултатите от изследването са популяризирани сред работниците посредством специални информационни бюлетини.

Успехът на кампанията в София дава основания на СТСБ да я мултиплицира в цялата страна във всички видове транспорт<sup>26</sup>. През ноември 2015 г. СТСБ продължава националната кампания срещу насилието над жени със среща и представяне на кампанията пред Столичния общински съвет и Комитета за социален диалог (съставен от компании за градски транспорт). Подписано е ново споразумение с Община Габрово и стартира кампания за повишаване на обществената осведоменост в четирите града в България, където СТСБ има сключени споразумения с общините за предотвратяване и спиране на насилието над жени, работещи в градския транспорт (София, Варна, Бургас и Габрово). Кампанията се разпростира и в пътническия железопътен транспорт (БДЖ). Един от успехите на кампанията е, че всички автобуси, трамваи и влакове са снабдени със стикери с призив: **"Не на основаното на пола насилие на работното място"**.

В рамките на кампанията на СТСБ за спиране на насилието над жените в транспорта са организирани и две обучения. Вдъхновена от споразумението за съвместни действия и последвалите дейности, кметът на София организира курс по физическа и психологическа самоотбрана за жени, работещи в градския транспорт.

---

<sup>26</sup> [http://www.itfglobal.org/media/216837/womens\\_violence\\_guide\\_english.pdf](http://www.itfglobal.org/media/216837/womens_violence_guide_english.pdf)

Курсът, който започва през май 2010 г. е подкрепен от Международната асоциация за самозащита, защита и отбрана. В курса са обучени над 40 участника. Те предоставят много положителна обратна връзка, включително споделят, че вече са по-самоуверени и че преподаденият им модел за реакция при атаки е много ефективен. "Жените, които участваха в курса, бяха толкова доволни от него и изявиха желание всички жени да имат възможност да придобият същия опит" (Даниела).

През 2014 г. изпълнителният директор на компанията „Електротранспорт“ организира за всички шофьори на тролейбуси и автобуси курс за превенция на насилието на тема "Ескалационна тактика“.

Настоящата програма на СТСБ за превенция на насилието над жени „Споразумения в действие“, включва обучения за предотвратяване и справяне с насилието над жени, както и конкретна последваща работа по изпълнение на споразуменията с общините София, Варна и Бургас. В това число са проектите: **"Усмивка за мама и тати"** в градския транспорт на Бургас; **"Сигурни в кабината"** в "Електротранспорт София", който осигурява вратите на шофьорите на тролейбусите и трамваите. В допълнение, СТСБ обвързва неравенството между половете и участието си в кампанията на Международната транспортна федерация (ITF) **"Силните синдикати имат нужда от жени"** с работата си по превенцията на насилието над жени. Това още веднъж доказва, че неравнопоставеността между половете и отношенията между тях са тясно свързани с насилието над жените. Уеб сайтът на СТСБ разполага с набор от информационни ресурси за неравенството и разделението между половете, включително кампанията **"Счупи стъклени стени"** на ETUC<sup>27</sup>.

СТСБ спечели финансиране от ЕК и през март 2017 г. започна работа по нов проект **"Жените в транспорта - образование за качествена заетост" (EVE)**, в партньорство с Европейската транспортна федерация (ETF). Проектът се съсредоточава върху равенството между половете в транспортния сектор в България и в Европа. Целта на предвижданото обучение е да се направи работната среда в транспортния сектор по-благоприятна за жените като предпоставка за увеличаване броя на жените, заети в този сектор. Тази цел е част от програмата на Женския комитет на Европейската транспортна федерация за периода 2013-2017 г., която обхваща организацията (колективно договаряне, защита и насърчаване), здравословни и безопасни условия на труд (подходящи условия на труд) и премахване на насилието (създаване на сигурна и защитена работна среда). В рамките на проекта СТСБ участва в дейностите по изготвяне на обучителен модул за основното на пола насилие в транспорта, и в изготвянето на обучителен комплект материали, съдържащ

---

<sup>27</sup> <http://fttub.org/march-8-break-the-glass-walls-en/>.

инструменти и насоки за мултикултурно, гъвкаво и практическо използване. В България, обучението ще се проведе в железопътния и градския транспорт, и в гражданската авиация.

### **Обвързване на националните и международните измерения в кампанията на СТСБ**

СТСБ играе важна роля в борбата срещу насилието над жените в транспортния сектор на световно равнище. Екатерина Йорданова, председател на СТСБ, е същевременно и заместник-председател на Международната транспортна федерация (ITF) и инициатор на програми за прекратяване на насилието над жени.

През май 2016 г. в Бали се срещат 75 жени от ITF и синдикатите на работещите в градския транспорт, включително представители и от България, като част от "новаторски" форум за действие срещу насилието над жените, работещи в обществения транспорт. Форумът проучва трудностите, които срещат транспортните работници в своята работа и подновява глобалното усилие за прилагане на Конвенцията на Международната организация на труда в тяхната защита<sup>28</sup>.

Стартът на кампанията **White ribbon ("Бяла панделка")**, даден в България от СТСБ, става централна тема на Конгреса на ITF в София през 2014 г. Фото изложба със снимки от кампанията е изложена на "Моста на влюбените" в София. Синдикалните лидери, участници в конгреса, са призовани да се ангажират с каузата за прекратяване насилието над жени. Под надслов "Заклех се", всеки синдикален член или лидер, който положи клетва да сложи край на насилието над жени, бива фотографирани, а снимката става част от изложбата. Тази кампания е вдъхновена от работата на синдикатите в Канада и Австралия.

Екатерина Йорданова, председател на СТСБ, е начело на кампанията за прокарване на Конвенция на ILO за насилието на работното място. Това е своеобразна гаранция, че националната кампания за борба с насилието е свързана с международната кампания за Конвенцията на ILO. Съюзът има за цел да покаже, че е налице тясна връзка между действията на местно, европейско и международно равнище, в борбата срещу насилието над жените. Екатерина Йорданова, СТСБ, от името на женските комитети на КНСБ и ETUC изпраща писма до министъра на труда и социалната политика като част от кампанията за Конвенция на ILO за насилието на работното място. Кампанията, информационните и рекламни материали, изготвени от

---

<sup>28</sup> <http://www.itfglobal.org/en/news-events/news/2016/june/groundbreaking-forum-sets-agenda-for-tackling-violence-against-women-in-public-transport/>

Международната синдикална конфедерация<sup>29</sup>, са изготвени и разпространени от СТСБ.

Последната кампания на СТСБ, свързана с насилието над жените (25 ноември 2015 г.) подкрепя Конвенцията на ILO относно насилието на работното място, като по този начин свързва СТСБ с международната кампания на Международната конфедерация на профсъюзите (ITUC) за Конвенция на Международната организация на труда (ILO). (Виж материалите и стикерите на кампанията за обществения транспорт, например "Не на основаното на пола насилие!", „Подкрепи Конвенцията на ILO!“). Членовете на Женския комитет на КНСБ заявяват, че имат за цел да изведат докрай кампанията за приемане на Конвенцията на ILO, като системно лобират пред правителството и работодателите през следващата година.

### **Младежите в СТСБ**

Активистите на Младежкия комитет на СТСБ, провеждат различни кампании в партньорство с други младежки организации, за да променят нагласите относно насилието над жените. В своя кампания Младежкия комитет на СТСБ подкрепя участничка в конкурса "Мис Роза", която е дъщеря на callOен родител, транспортен работник и член на СТСБ. Целта е да се отправи положително послание за ненасилие чрез символиката на женската красота. Младите хора участват във фестивала на розата със свой щанд, на който набират средства за деца, жертви на домашно насилие и живеещи в институции извън семейството. Една от целите на кампанията отново е да се повиши информираността на транспортните работници относно проблема с насилието над жени.

Според член на Младежкия комитет, важно е в кампаниите да се включат и мъжете, и това да стане посредством позитивно послание:

*„Работим на всички нива и се опитваме да се обърнем към цялото общество - някои от нашите членове мъже имат различен начин на мислене и смятат за нормално разказването на сексистки вицове например. Ние правим събития, за да се застъпим за правата на жените и от самото начало видяхме, че е важно да се включат и мъжете. И искахме да направим нещо позитивно ... когато показвате негативни примери това означава, че хората ще бъдат негативни в реакцията си. Нуждаем се от положителни кампании, които да позволят на жените да се отворят. Така че*

<sup>29</sup>

ITUC –International Trade Union Confederation.

*искахме да направим нещо положително, за да покажем, че има друг начин и искахме мъжете да помислят какво са направили и да покажат, че можем да живеем в хармония.“ (Алина Милушева, член на Младежкия комитет на СТСБ)*

Младите хора в транспортните синдикати излизат с комуникационната идея за освобождаването на духа; а церемония, проведена в София, използва като символ бял гълъб. Това е начин за изпращане на положително послание за прекратяване на насилието над жените на конгреса на ITF през 2014 г. С пускането на белите гълъби започва откриването на Конгреса на ITF, а снимките от този момент изобразяват жени с усмихнати лица.

## **5. Връзки и сътрудничество с гражданското общество и женските организации**

Синдикатите развиват и неформални връзки с някои женски организации на гражданското общество. Тези инициативи обаче са свързани по-скоро с домашното насилие, а не с насилието на работното място.

По време на проекта е осъществен контакт с националния координатор за България на Европейското женско лоби. Тя потвърди, че основният фокус на женските организации е върху проблема с домашното насилие и злоупотреби, а не върху насилието на работното място. Тя обаче посочи потенциала за по-тясно сътрудничество между женските организации и профсъюзите и това доведе до план за провеждане на дискусии със СТСБ и възможно сътрудничество в бъдеще, например в организирането на съвместен семинар за насилието над жени на работното място, включително домашното насилие на работното място.

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

- Синдикатите са изправени пред предизвикателство да повишават осведомеността относно сексуалния тормоз, защото този вид тормоз е много прикрит, а и липсва общоприето разбиране за неговата същност.
- Синдикатите говорят за необходимостта от разработване на нови и различни начини за справяне с проблема и за насърчаване на работниците да говорят за сексуалния тормоз и насилие.
- Основната трудност произтича от факта, че проблемът за сексуалното насилие е скрит, защото често работниците не осъзнават, че това, което им се е случило

е сексуален тормоз и че е незаконно. Някои хора възприемат сексуалния тормоз като нещо естествено, което се случва в ежедневието им и не го разпознават като проблем. Например, в синдикатите, представляващи работещите в търговията и услугите, се срамуват да признаят за съществуването на този проблема. "Това е предизвикателство за нас, трябва да намерим начини да идентифицираме проблемите и да накараме работниците да бъдат по-открити".

- Българската култура е допълнително предизвикателство и синдикатите признават необходимостта от повишаване на осведомеността относно неравнопоставените роли на половете и начина, по който традиционните стереотипи за ролите на жените и мъжете са вредни.
- В сектора на здравеопазването и образованието недостатъчното финансиране за осигуряване на качествени обществени услуги влияе върху нарастващите равнища на насилие и тормоз по време на работа. Синдикатите подчертават силната връзка между качествените условия на труд и заплащането, от една страна, и достойнството на работниците, от друга.
- Колективните трудови договори в някои сектори, например секторът на туризма, услугите и кооперациите, все още не включват клаузи за насилието над жени, а в някои сектори, като сектора на шивашката промишленост, е трудно въобще да се сключат споразумения с работодателите

## **7. Препоръки от синдикатите**

- Важно е профсъюзите да продължат да оказват натиск върху работодателите за подписване и изпълняване на проекта за национално споразумение за насилието, тормоза и стреса на работното място, както и да налагат спешни мерки за прилагане на съществуващите секторни споразумения, в които се третира проблема за насилието и тормоза.
- Синдикатите и правителството играят съществена роля в убеждаването на работодателите да засилят колективното договаряне в частния сектор, където някои работодатели отказват да сключват на споразумения.
- Синдикатите трябва да работят съвместно за повишаване на осведомеността и да провеждат съвместни кампании за справяне с насилието над жени, а също и за ангажиране на мъжете и работодателите. Това включва повишаване на осведомеността, изготвяне на национални насоки и прилагане на процедури на работното място, които се отнасят конкретно до сексуалния тормоз на работното място и на обществени места.



- Медиите имат голямо влияние в обществото и синдикатите трябва да си сътрудничат с тях, за да оспорят стереотипите за насилието над жените.
- Синдикатите трябва да насърчават жените да съобщават за случаи на упражнено над тях насилие, а профсъюзите трябва стратегически да подкрепят делата в съда - това е важно за видимостта и осъзнаването на тежестта на проблема с насилието над жени на работното място.
- Развиване на експертни познания и умения на синдикатите за подпомагане и подкрепа на жертвите на насилие и сексуален тормоз, включително умения, които да помогнат на жените да бъдат по-открити и да обсъждат нуждите си, а също и как синдикатите могат да повишат осведомеността на работното място и да разработят политики и процедури за предотвратяване и справяне с насилието на работното място.
- Трябва да се обърне по-голямо внимание на насилието над жените при оценката на риска за сигурността и здравето на работното място, както и да се засили ролята на комисиите за безопасност и здраве на работното място.
- Работодателите трябва да бъдат обучени да се справят с насилието на работното място, особено за това как да изготвят и прилагат процедури за предотвратяване на насилието, подаване на жалби и справяне с последствията от насилието.
- Според представителите на Младежкия комитет на СТСБ, синдикатите трябва да отправят положителни послания в кампаниите за предотвратяване на насилието срещу жените.
- Осигуряване на обучение за това как синдикатите могат да предоставят информация и политики и инициативи на работното място за предотвратяване на насилието на работното място.
- Синдикатите имат ключова роля в лобирането за Конвенцията на ILO за насилието на работното място и в това да подчертаят, че в нея е силно застъпена темата за половите различия.
- Федерациите членки на Европейската конфедерация на профсъюзите играят роля в стремежа за изграждане на силна правна рамка относно насилието, основано на пола, както и в справянето с ниското заплащане и лошите условия на труд в силно феминизирани сектори на икономиката.
- Накрая, синдикатите подчертават значението на напредъка на инициативите за борба с насилието в рамките на равенството между половете, въз основа на това, че намаляването на неравенството между половете и разделението по пол ще намали рисковете от насилие над жените.



#### **4. Домашното насилие на работното място**

##### **1. Въведение: ролята на синдикатите за справяне с домашното насилие на работното място**

Както вече бе споменато в предишните раздели, кампаниите и основните дейности на СТСБ по отношение на насилието над жени обхващат всички форми на насилие срещу жени на работното място в обществения транспорт и в дома. Съюзът вярва, че домашното насилие на работното място трябва да бъде следващият въпрос, с който синдикатите следва да се заемат при колективното договаряне. Така например това може да стане чрез разширяване на съществуващите споразумения с общините, относно насилието срещу жени като в тях залегне и проблемът за домашното насилие на работното място. СТСБ е съюзът с най-цялостна концепция по отношение на домашното насилие в България. Съюзът признава, че домашното насилие е неразделна част от непрекъснатото насилие, засягащо жените както в публичния, така и в частния сектор, и то трябва да бъде включено в бъдещите преговори за работни места.

Макар че домашното насилие на работното място все още е нов проблем за синдикатите в България, те се стремят да повишат осведомеността по въпроса за домашното насилие и в някои случаи да оказват неформална подкрепа на жертвите на домашно насилие на работното място. КТ „Подкрепа“, заявява, че от много години предоставя неофициална помощ на свои членове, които са преживели насилие на работното място и у дома. Пример за това е проект, създаден с неправителствена организация, финансиран от предприсъединителните фондове на ЕС, по който се разкрива гореща телефонна линия за жертвите на домашно насилие. Представителите на синдиката са обучени в умения да изслушват и предоставят помощ и подкрепа. Предоставянето на помощта обаче приключва след приключване на финансирането по проекта. Принципът на конфедерацията е, че "ако имате личен проблем, трябва да дойдете и да говорите с нас". Членовете на женския комитет на КТ „Подкрепа“ говорят за трудностите при оказването на подкрепа на жените, тъй като това е много труден и чувствителен въпрос. Представителите на синдикатите обаче могат да помогнат неофициално и да предоставят правни консултации на жертвите на насилие за това къде могат да потърсят помощ и каква помощ могат да получат съгласно закона.

Представителите на женските комисии на КНСБ и КТ „Подкрепа“, говориха за значението на договарянето на политиките на работното място и свързването им с равновесието между професионалния и личния живот и условията за отпуск, които вече са в сила в България. Освен това представителите на женските комитети на КНСБ говориха за необходимостта от интегриране на схеми за напускане на работа

при прояви на домашно насилие в бъдещите споразумения с работодателите по подобие на схемите за отпуск за бременни жени и майки, които дават възможност за балансиране на семейните и професионални задължения. КТ „Подкрепа“, вярва, че насилието над жените е един от най-важните въпроси, които понастоящем са в дневния ред на синдиката и които се нуждаят от разрешаване. На последния си конгрес конфедерацията приема резолюция относно равенството между половете (Резолюция № 9), която включва и клаузи за насилие на работното място и в дома.

Изследователският институт на КНСБ подчерта значението на обвързването в колективното трудово договаряне на баланса между професионалния и личния живот с проблема за домашното насилие. Това според Виолета Иванова (ИССИ) "пренася господството у дома и на работното място", а според Надя Даскалова (ИССИ) "това дава възможност за обсъждане на домашното насилие на работното място". Например член 44 от секторния Колективен трудов договор, договорен от Синдиката на българските учители, предвижда допълнителен платен отпуск за майки, като по този начин създава прецедент с възможността за предоставяне на платен отпуск за жени, който в бъдеще може да бъде прокаран като платен отпуск за жени, жертви на домашно насилие.

Синдикатите от сферата на туризма и търговията на КТ „Подкрепа“ подчертават значението на включването на клаузи за подкрепа в работата на жените и майките при договарянето на секторни споразумения, което често включва допълнителен платен отпуск и гъвкаво работно време за работещите майки. Синдикатът вярва, че правната рамка, предвиждаща платен отпуск, може да бъде приложена и към програмите за отпуск при домашно насилие.

*"В интерес на обществото е домашното насилие да бъде включено в нашата програма и да стане предмет на публична дискусия ... По този начин ще бъде отправено послание до нашите членове, някои от които извършват насилие, че домашното насилие е неприемливо, и че това е проблем на синдикатите на съответното работно място. Трябва да се справим с този въпрос, тъй като той е пряко свързан с работното място, но има добавена стойност за цялото общество ... Той трябва да бъде включен във вече съществуващите споразумения". (Янка Такева, председател на Синдиката на българските учители, КНСБ)*

Интервюираните представители на синдикални организации подчертаха важната работа на неправителствените организации за лобиране за законодателство, превенция и предоставяне на услуги по отношение на домашното насилие. Синдикатите обаче рядко си партнират с женски организации в кампании за домашно насилие, въпреки че признават, че домашното насилие на работното място е проблем

на синдикатите, доколкото то засяга и работното място. Според Виолета Иванова, ИССИ на КНСБ:

*„Моето впечатление е, че досега синдикатите не са работили толкова много за домашното насилие на работното място; това не е техен приоритет - този подход би бил наистина интересен и има връзка между насилието на работното място и насилието в семейството, това е наистина интересен въпрос. В нашите изследвания установихме, че това е един от най-важните фактори, влияещи върху равенството между половете и стреса на работното място - ако всеки ден отивате на работа и имате проблеми в семейството, това ще окаже въздействие върху колегите; но ние нямаме данни за това. Проектът на ETUC е важен, тъй като ни помага да направим връзката.“*

Синдикатите виждат ролята на своите представители по месторабота в това да насочват жертвите към специализирани организации, които се занимават с кризисни ситуации, като например полицията или организациите за подкрепа при домашното насилие. Това, по което синдикатите са съгласни е, че те могат да играят ключова роля в превенцията и в предоставянето подкрепа, на жертвите, преди да се е стигнало до кризисна ситуация.

## **2. Данни и доказателства**

Според оценката една четвърт от всички жени в България са били жертви на домашно насилие в даден момент от живота си. Според европейската организация „Жени срещу насилието в Европа“<sup>30</sup>, около 900 000 жени в България всяка година стават жертва на домашно малтретиране. Оценката на прилагането на Закона за домашното насилие от 2005 г. от „Застъпници за правата на човека“ и Фондация "Български център за джендър изследвания" установява, че е постигнат известен напредък в прилагането на закона, макар че той има някои недостатъци по отношение на предоставянето на подкрепа на жертвите<sup>31</sup> и неспазването на препоръките, дадени от Съвета на Европа за брой легла в женски приюти/убежища. По-специално, оценката разкри липсата на възможности за осигуряване на заетост на жените, което означава, че те не биха могли да бъдат финансово независими и да имат достъп до самостоятелно жилище.

---

<sup>30</sup> Women against Violence in Europe (WAVE).

<sup>31</sup> Застъпници за правата на човека и Фондация "Български джендър изследвания" (2008 г.) Прилагане на българския Закон за защита от домашно насилие. Доклад за правата на човека. Достъпен на адрес::[http://www.theadvocatesforhumanrights.org/uploads/final\\_report\\_2\\_3.pdf](http://www.theadvocatesforhumanrights.org/uploads/final_report_2_3.pdf)

През септември 2008 г. 11 организации в страната, работещи за закрила и предотвратяване на домашно насилие, създават „Алианса за защита от домашно насилие“<sup>32</sup>. Алиансът има роля в следните направления: координиране и осигуряване на устойчивост на дейностите по прилагане на Закона за защита от домашно насилие; разработване и прилагане на стандарти за социални услуги; насърчаване сътрудничеството между НПО и институциите; мониторинг, научноизследователска и развойна дейност; образователни дейности и работа с млади хора; международно сътрудничество и обмен. През 2011 г. членовете на организацията „Алианс за защита от домашно насилие“ предоставят услуги на 5034 жертви на насилие, от които 267 жертви на насилие са настанени в кризисни центрове. Организацията докладва за удвояване на броя на случаите на домашно насилие в сравнение с 2011 г.

Проучване, проведено от българската неправителствена организация "Жени и майки срещу насилието", като част от европейски проект за домашно насилие на работното място<sup>33</sup>, установява, че от 180 възрастни мъже и жени, интервюирани в 18 различни български града, 40% от анкетираните познават лично жертва на насилие и 62,2% от анкетираните познават лично жена, която е била жертва на психически тормоз от член на семейството. 5.5% са преживели или са претърпели физическо насилие, а 12.5% са били жертва на тормоз, унижение, вербална злоупотреба. В доклада се отбелязва значението на констатациите, че 49.2% от респондентите (главно мъже) смятат, че домашното насилие е частен проблем, докато 50.8% (главно жени) смятат, че това е обществен проблем.

През 2011 г. българското правителство получава мандат от Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените<sup>34</sup> за изменение на Закона за защита от домашно насилие, така че да се премахне едномесечният срок за подаване на искане за издаване на заповед за защита и осигуряване на ефективна защита на жертвите на домашно насилие<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> <http://alliancedv.org/>

<sup>33</sup> Liliane Leroy (2011) Domestic violence: the intruder in the workplace and vocational integration', published by COFACE in 2011. Достъпен на адрес: [http://coface-eu.org/en/upload/08\\_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf](http://coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf)

<sup>34</sup> CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

<sup>35</sup> Комитетът на ООН препоръчва на държавата да измени член 10, ал. 1 от Закона за защита срещу домашното насилие, така че да се премахне едномесечният срок за издаване на заповеди за осигуряване на защита и да се гарантира, че няма бариери пред жените да подават молба за заповед за осигуряване на защита, за да се гарантира, че законът обръща тежестта на доказване на жертвата, да осигури достатъчен брой държавно финансирани приюти и да окаже подкрепа на НПО, които осигуряват подслон и други форми на подкрепа за жертвите на домашно насилие. Комитетът препоръчва също така задължително обучение на съдии, адвокати и други длъжностни лица в правоприлагащите органи и по въпроса за определението за домашно насилие и стереотипи, свързани с пола, както и общи препоръки на Комитета, по-специално Генерална препоръка № 19. За допълнителна информация вижте Българска фондация за джендър изследвания: [http://www.bgrf.org/%7Bhttp://bgrf.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=315%3A2011-08-31-07-56-38&catid=41%3Alast&Itemid=274&lang=bg](http://www.bgrf.org/%7Bhttp://bgrf.org/index.php?option=com_content&view=article&id=315%3A2011-08-31-07-56-38&catid=41%3Alast&Itemid=274&lang=bg)

През 2012 г. Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените потвърди "сериозната си загриженост относно високото разпространение на домашното насилие, постоянството на социокултурните нагласи, оправдаващи това насилие и неговото недостатъчно отчитане" (параграф 5)<sup>36</sup>. По-специално се изразява загриженост относно липсата на конкретни разпоредби, които криминализират домашното насилие и изнасилването в брака, липсата на наказателно преследване на насилието в семейството и провала на съдебната власт да следва практиката на преместване на доказателствената тежест в полза на жертвите, в Закона за защита от домашно насилие. По-нататъшни опасения бяха изразени относно ниското равнище на финансиране на приютите за жени, жертви на домашно насилие.

Интервютата, проведени с неправителствени организации, Столична община и СДВР установиха, че домашното насилие е все по-голям, но скрит проблем в България. Мл. Маринов, началник на столичната полиция, заяви, че въпреки че домашното насилие е престъпление по Наказателния кодекс, това е скрит въпрос и не се отразява напълно в официалната статистика.

Най-всеобхватното национално изследване за обществените нагласи към домашното насилие е осъществено от Националния център за изследвания на общественото мнение през 2003 г. (възложено от Министерството на вътрешните работи)<sup>37</sup>. Проучването установява, че половината от анкетираните гледат на домашното насилие като частен проблем (49,2%), докато за 50,8% го разглеждат като проблем на общество (мъжете до голяма степен разглеждат домашното насилие като частен проблем, докато жените смятат, че това е проблем за обществото). 12% от жертвите са били подложени на психологическо насилие от интимен партньор, 5,5% са били жертва на физическо насилие.

По-актуални данни са публикувани от Алианса за защита от домашно насилие. Например през 2009 г. в съда са заведени повече от 1200 дела, и са издадени 450 заповеди за защита<sup>38</sup>.

### **3. Колективни споразумения и политики на работното място**

В България няма конкретни примери за колективни трудови договори или политики за работното място. Синдикатите и неправителствените организации обаче са идентифицирали това като важен проблем за бъдещето.

---

<sup>36</sup> Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Fifty-second session 9-27 July 2012, CEDAW/C/BGR/CO/4-7. Concluding observations of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women. 27 July 2012. Достъпно на адрес:

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW-C-BGR-CO-4-7.pdf>

<sup>37</sup> OSI (2007), Violence Against Women: Does the Government Care in Bulgaria?

<sup>38</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange\\_of\\_good\\_practice\\_uk/bg\\_comments\\_paper\\_uk\\_2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_uk/bg_comments_paper_uk_2012_en.pdf)

#### **4. Повишаване на бдителността на синдикатите кампании и програми за обучение**

Някои профсъюзи провеждат кампании срещу насилието над жени. Примерите включват различни кампании на КТ „Подкрепа“ срещу насилието над жени. Сред синдикатите се разпространяват плакати и брошури с лозунги като например: "Насилието не е решение!" и „Кажете „НЕ“ на дискриминацията и насилието над жени и момичета".

#### **5. Връзки и сътрудничество с гражданското общество и женските организации**

В проведените интервютата със синдикатите в България, бе заявен голям интерес към проблема с домашното насилие на работното място и възможността да се работи с НПО за справяне с този проблем. Интервютата разкриха, че има възможности за споделено учене и сътрудничество между синдикатите и организациите за защита от домашно насилие, за да се разбере как подходът за овластяване може да се използва за подпомагане на жените на работното място. Както бе споменато в раздел 3 по време на проекта, бе осъществена връзка с представителя за България на Европейското женско лоби с цел да се развият по-тесни връзки между женските организации и синдикатите, особено, тъй като има голяма възможност за създаване на широка платформа за повишаване на информираността за домашното насилие като проблем на работното място.

Българската неправителствена организация "Жени и майки срещу насилието" участва в европейски проект за домашно насилие на работното място<sup>39</sup>, финансиран по "Дафне III", но синдикатите не привлечени за участие в проекта. Проектът доведе до разпространение на информация, обучение и ресурси, както и препоръки към партньорите по проекта за по-нататъшното развитие на работата в тази област. Оценката на проекта установи, че има ценен обмен на опит сред партньорите по проекта. Може да има известно потенциално изучаване от проекта за други НПО и за синдикатите в България.

Профсъюзите идентифицираха важността на работата в сътрудничество с НПО за повишаване на информираността на работодателите и фирмите. Например в транспортния сектор, където е създаден ефективен социален диалог, са набелязани възможности за по-нататъшно разработване на споразумения, които да включват

---

<sup>39</sup> Liliane Leroy (2011) Domestic violence: the intruder in the workplace and vocational integration', published by COFACE in 2011. Достъпно на адрес: [http://coface-eu.org/en/upload/08\\_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf](http://coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf)



разпоредби относно домашното насилие на работното място. Например в Колективните трудови договори в градския и железопътния транспорт са въведени разпоредби за психолози, които да подпомагат на жертвите на насилие на работното място. Тези разпоредби могат да бъдат доразвити и за справяне с домашното насилие. СТСБ заяви, че "... понякога това се случва, но неофициално. На всяко работно място, ако колегите са наясно с проблемите, те се опитват да помогнат на лицето и да говорят с работодателя. Нашата амбиция е да я превърнем тази неформална практика в официална позиция." (Мила Николова, международен отдел, СТСБ)

Въз основа на успешния социален диалог на СТСБ по отношение на насилието срещу жени в сектора на градския транспорт, Съюзът има възможности да направи повече за подкрепа на жертвите на домашно насилие. СТСБ идентифицира значението на подкрепата от страна на по-широката общност жертвите на домашно насилие и понастоящем обмисля възможностите за прилагане на Канадски модел за застъпничество при случаите на домашно насилие:

*„Разглеждаме как ние като синдикален партньор можем да подкрепим жените, които са били жертви, използвайки канадския модел за застъпничество за жертвите на домашно насилие. Разпространяването на посланието чрез работното място може да се осъществи чрез мрежата на КНСБ. Бихме искали да се поучим от това, което профсъюзите са направили в други страни по отношение на споразуменията за обучение и модели.“* (Мила Николова, международен отдел, СТСБ)

По време на посещението в страната бе проведена среща между директора на Социалната дирекция на Столична община, председателя на СТСБ и ръководителя на Международния отдел на СТСБ. На срещата са обсъдени общите интереси от по-нататъшно развитие на обхвата на споразумението със Столична община София и възможността в него да се включи практическа подкрепа за жертвите на домашно насилие на работното място. СТСБ идентифицира необходимостта от пилотен проект, по възможност по модел на канадската програма за застъпничество за жени жертви на домашно насилие.

Мина Йовчева, Директор на социалната дирекция, заяви, че това е ключова област за разработване на политики и практики за подкрепа на жертвите на домашно насилие в работата на общината в партньорство с НПО и синдикатите. Общината предвижда проект по този въпрос, основан на съществуващите практики за координация на заинтересованите страни в борбата срещу домашното насилие:

*„Не бях оценила колко е важен този въпрос – той показва какво може да се направи, като се гледат нещата от друг ъгъл, наистина съм впечатлена. Синдикатите са много важни, както и работодателите. Жертвите на домашното насилие, които работят, ще се представят ЗЛЕ, ще бъдат изолирани и работодателят ще бъде засегнат. Работното място е нещо, за което трябва да се помисли в бъдеще.“*

Тя каза още:

*„Нуждаем се от насоки за прилагане на закона за домашното насилие - това може да включва ролята на работното място. Можем да работим заедно, тъй като сме първите, които реагират, а след това можем да работим със синдикатите и работодателите ... Трябва да погледнем въздействието върху работата на работник, който е преживял домашно насилие. Но разкриването е много чувствителен въпрос - имаме нужда от учебни програми и трябва да изберем подходящите хора на работното място, които ще бъдат застъпници и ментори, за да им окажем помощ. Ако нямаме подходящите хора, които са обучени, това може да има отрицателен ефект. Синдикатите играят важна роля.“*

СТСБ в партньорство с други синдикати, представени в общинския сектор, е вдъхновен да изготви рамково споразумение по въпроса за домашното насилие на работното място, като се основава на съществуващото споразумение със Столична община за насилието над жени в транспортния сектор. Както Екатерина Йорданова, председател на СТСБ, заяви:

*„Това е важна нова област на работа за нас, ще разгледаме примерни споразумения и ще научим как можем да развием нови инициативи по този въпрос. Това е предизвикателство за нашите синдикати и трябва да бъде приоритет за нас в бъдеще.“*

Беше проведено интервю с организацията "Анимус", създадена през 1996 г., за оказване на съдействие при консултиране и лечение на жени, жертви на насилие.

„Анимус“ управлява единствения кризисен център (с три легла), който е доста под стандарта на Съвета на Европа (1 легло на 10 000 души). „Анимус“ също така предоставя като помощ консултантски услуги в дом „Майка и дете“ в София и поддържа националната гореща телефонна линия за деца, финансирана от Държавната агенция за закрила на детето. Националната телефонна линия за жени, жертви на насилие, се управлява от „Анимус“, а стикерите на всеки автобус и трамвай информират за безплатния телефонен номер. Работата се осъществява и чрез Ла Страда за предотвратяване на трафика за сексуална и трудова експлоатация. Неотдавнашен проект, осъществен от „Анимус“, е да повиши осведомеността относно ролите на половете в училищата и да работи с деца относно насилието.

„Анимус“ има положителна нагласа относно възможностите за партньорство със синдикатите, за обсъждане и прилагане на политики по отношение на домашното насилие на работното място. „Анимус“ вярва, че проблемът с домашното насилие на работното място е ключов, тъй като „много жертви нямат финансова независимост“. Работата на „Анимус“ за подкрепа и овластяване на жертвите на домашно насилие при намиране и задържане на работа започва, когато жертвата е емоционално стабилна. Неправителствената организация се свързва с работодателите и подпомага жените при намиране на работа и професионално обучение. Както Дилияна Маркова от „Анимус“ твърди:

*„Ние помагаме на жените да формулират реалистични очаквания за работа. Ние им помагаме да оценят уменията си и им помагаме да получат достъп до подходящо обучение и заетост, подкрепяме ги за да запазят заетостта си. Отнема много време, тъй като жените често са много уязвими“.* Тя признава, че превенцията на насилието, следва да се осъществява на работното място: *“... Ако жените вече са извън пазара на труда, често е твърде късно, важно е да се работи с жените преди да напуснат работата.“*

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

Основното предизвикателство пред синдикатите е да бъдат убедени работодателите и синдикалните членове, че домашното насилие на работното място е проблем, с който работодателите трябва да се справят.

Друго предизвикателство е достъпът до финансиране за извършване на проучвания на работното място и осъществяването на пилотен проект за разработване на модерна политика за работното място.

## **7. Препоръки от синдикатите**

- Синдикатите трябва да бъдат водеща страна при прокарването на нови инициативи за подпомагане на жертвите на насилие на работното място и на жертвите на домашно насилие на работното място - това включва изготвянето на процедури, в които служителите вярват, както и осигуряване на психологическа и здравна подкрепа за жертвите на насилие.
- Развиване на експертните знания и умения на синдикатите за подпомагане и подпомагане на жертвите на домашно насилие, включително умения, които да помогнат на жените да се доверят и да обсъждат нуждите си.
- Уверете се, че темата за домашното насилие на работното място попада в дневния ред на бъдещите синдикални стратегии и в дневния ред на Конфедерацията..
- Осигурете обучение на представителите на работното място за това как да изслушват и съпричастно да отговарят на нуждите на жертвите на домашно насилие на работното място.
- Обвързване на работата на синдикатите по отношение на съвместяването на работа и личен живот; и домашното насилие на работното място.
- Разпространение на примерни споразумения за домашно насилие, заимствани от примера на Великобритания и Австралия.
- Осигуряване на обучение на синдикални членове по месторабота и на служители в отдел „Човешки ресурси“ за това как да подпомагат жертвите да споделят проблема и да им оказват помощ, за да запазят работата си.
- Интегриране на домашното насилие на работното място в процедури и обучение на полицаи и прокурори и гарантиране, че бъдещото обучение включва ролята на работното място и как синдикатите и работодателите могат да станат партньори в бъдещите инициативи. Това трябва да бъде постигнато по специалната програма на Министерството на вътрешните работи на България за превенция и защита от домашно насилие.
- Изготвяне на насоки за прилагане на Закона за домашното насилие и включване на нови насоки за ролята на домашното насилие на работното място
- Да се потърси европейско финансиране, вероятно по програма "Дафне", за пилотен проект със Столична община, синдикати и други заинтересовани страни, за да се приложи програма за подкрепа, на жертвите на домашно насилие на работното място.
- Синдикатите трябва да гарантират, че техните лобистки усилия за приемане на Конвенцията на ILO относно насилието на работното място включват

разпоредби за домашното насилие на работното място, включително ролята, която синдикатите могат да играят.

**ПРОЕКТ НА НАЦИОНАЛНО СПОРАЗУМЕНИЕ ОТНОСНО НАСИЛИЕТО И И СТРЕСА  
НА РАБОТНОТО МЯСТО**

**ПРОЕКТ**

за

**НАЦИОНАЛНО СПОРАЗУМЕНИЕ**

*между социалните партньори за общи действия за приложение на Европейското рамково споразумение за стреса на работното място<sup>40</sup> и на Европейското рамково споразумение, относно тормоза и насилието на работното място<sup>41</sup>*

**НАЦИОНАЛНО ПРЕДСТАВИТЕЛНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ НА РАБОТНИЦИТЕ И  
СЛУЖИТЕЛИТЕ И НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ  
КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ**

**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА „ПОДКРЕПА”**

**АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ**

**БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА**

**БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА**

**КОНФЕДЕРАЦИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И ИНДУСТРИАЛЦИТЕ В БЪЛГАРИЯ**

*считат, че стресът при работа, издевателството, сексуалния тормоз и физическото насилие на работното място са все по-тревожни проблеми за работниците и служителите и за работодателите в международен, европейски и в национален мащаб, тъй като от една страна излагат на опасност здравето, безопасността и човешкото достойнство на работещите, и от друга - водят до влошаване качеството на извършваната дейност, производство или услуга.*

**НАЦИОНАЛНИТЕ СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ КАТО**

*Изразяват дълбоката си тревога и загриженост от зачестяване проявите на стрес, тормоз и насилие,*

*Изтъкват важността от дискутирането и изследването на проблема у нас през последните години във важни сектори на икономиката като **здравеопазване, образование, транспорт**, и др.,*

*Отчитат досегашната незадоволителна като цяло работа и потенциалните възможности на институционализираните форми на партньорство, чрез*

---

40 Европейското рамково споразумение относно стреса на работното място е подписано на 8 октомври 2004 г. от ETUC и европейските работодателски организации BUSINESSEUROPE (тогава UNICE), UEAPME и CEEP, след консултация с Европейската комисия, съгласно член 138 от Договора за ЕО. Това е второто самостоятелно рамково споразумение след първото за дистанционната работа (2002 г.).

41 Европейското рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място е подписано от ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME и CEEP на 26 април 2007 г. Това е третото автономно споразумение, което европейските социални партньори договарят.

изградените до момента съвместни органи, съвети, комитети и работни групи и изхождат от приети по-рано с консенсус решения .

**В контекста** на Директива 89/30 ЕО<sup>42</sup> и директивите 2000/43 ЕО<sup>43</sup>, 2000/78 ЕО, 2002/73 ЕО<sup>44</sup>, 89/391 ЕИО<sup>45</sup>, конвенциите на МОТ и на Европейското рамково споразумение за стреса на работното място, и на Европейското рамково споразумение относно тормоза и насилието на работното място

## **ОБРЪЩАТ СПЕЦИАЛНО ВНИМАНИЕ ЗА НЕОБХОДИМОСТТА ОТ**

**Координиране на усилията** си на база натрупания, самостоятелно, от всеки социален партньор опит за **повишаване осведомеността и разбирането на работодатели, работници и служители и синдикати на проблемите**, за разпознаване на възможни неприемливи решения, действия и поведение на работното място, свързани с тормоз, насилие и стрес,

**Разширяване на диалога и партньорството** на национално, секторно и регионално ниво и **изработване на общи политики** и съвместното провеждане на подходящи консултации/мерки/действия за превенция на стреса, тормоза и насилието в трудова среда.

**НАЦИОНАЛНИТЕ СОЦИАЛНИ ПАРТНЬОРИ СЧИТАТ**, че адаптирането и подходящото приложение на европейските споразумения ще допринесе за подобряване на работната среда, за развитие на трудовите отношения, за повишаване на производителността и конкурентоспособността на предприятията и за повишаване на трудовата удовлетвореност и опазване на достойнството на работниците и утвърждаване на модерна организация на труда,

И с цел по-пълното осъзнаване и разбиране на тези проблеми и предоставянето на работодатели и работници, и на техните представители на рамка – критерии и подходи за тяхното откриване и предотвратяване, чрез адекватни на конкретните условия колективни и индивидуални мерки,

И като изразяват готовността си за провеждане на комплексна политика за превенция и борба със стреса и срещу тормоза и насилието в трудова среда

## **СЕ СПОРАЗУМЯВАТ ЗА СЛЕДНОТО:**

### **I. УЧАСТИЕ В СИСТЕМНОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОЯВИТЕ НА СТРЕС, ТОРМОЗ И НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО**

**1. Идентифициране на проблемите свързани с трудовия стрес при работа и тяхната секторна (отраслова/браншова) специфика**

**1.1 Анализ на ключовите фактори, предизвикващи стрес** - несигурна работа и заетост, текучество на персонала; организацията на труд и работа (организация на работното време, трудово натоварване, гъвкавост на работното време); параметри на работната среда (въздействие на опасни вещества, шум, топлина); психосоциални фактори (междучелностни конфликти, оскърбителни фактори, емоционални въздействия, усещане за липса на подкрепа и др.), комуникации, перспективи за работа, предстоящи промени и пр.

**1.2. Изследване на симптомите** (организационни, физиологични, познавателни, поведенчески, емоционални и пр.), **събитията и етапите** на проявление на стреса при работа.

42 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A32007L0030>

43 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX%3A32000L0043>

44 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>

45 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>

2. Страните предлагат на НСТС да *определи работна група*, в която да се включат и представители на заинтересованите министерства, която:

2.1 Да извърши **преглед на нормативната база** с дефиниране (описание) на понятията (основните им характеристики), да прецени, какви изменения или допълнения са необходими да се приемат в КТ, ЗБУТ и др. законови и/или подзаконови нормативни актове,

2.3. Да обсъди и приеме предложения за законодателни промени, отчитащи новите психосоциални рискове, необходимите промени в организацията на труда, задълженията на страните в трудовия процес, на заинтересованите институции и на контролните органи и др., създаващи по-адекватна правна среда за действия, насочени към превенция на стреса и насилието в трудова среда.

2.4 Предложения за законодателни промени за инкриминирането на насилието на работното място във всичките му форми, определянето му като престъпление и обвързване с конкретни санкции.

**3. Определяне на видовете и формите на тормоз и насилие на работното място и на случаи на външно насилие.**

3.1. **Провеждане на национални и секторни изследвания и анализи за тормоза и насилието, малтретирането в трудова среда** и обсъждането им в НСТС и НСУТ и двустранни съвети по здравословни и безопасни условия на труд

3.2. **Диагностика на проявите на тормоз и насилие** - вкл. проявленията на сивата икономика, като неизплащане на РЗ, лишаване от социални права, въздействия от трета страна и т.н.).

4. Обсъждане и провеждане на общи и специфични процедури и политики за **превенция на стресогенните фактори** и условия, както и на **тормоза и насилието в работата**, в т.ч. при необходимост и използване на външна експертиза.

5. **Предприемане на конкретни мерки от работодателите, с участието и съдействието на работниците и служителите и/или на синдикални представители** за избягване, премахване или смекчаване проявите на стрес, тормоз и насилие на работното място.

5.1. **Включване на проблемите** на стреса, тормоза и насилието на работното място като част от фирмените програми и политики за БЗР, акцент от вътрешните доклади и анализи, *напр.: при* оценката на риска, анализите на здравето състояние на работещите, докладите на СТМ, проекти за модернизация, проекти по ОП и др.п.

5.2. Внедряване в практиката на **ежегодният анализ на проявите** на стрес, тормоз и насилие на работното място при обсъждане състоянието на ЗБУТ и приемане на действени мерки за подобряване на състоянието.

5.3. Използване на възможностите на **системите за информиране и консултиране на работниците и служителите** с оглед изясняване целите на предприятието и ролята и мястото на всеки работещ в него, подобряване на комуникациите и осигуряване на подходяща подкрепа от ръководството на отделния работник/служител или работни екипи.

5.4. Разработването и прилагането на **подходящи процедури** за справяне с проявите на тормоз и насилие да осигурява бърза и навременна реакция, безпристрастно изслушване, дискретност, справедливо отношение, дисциплинарни мерки по отношение на извършителите, стигащи до уволнение, както и за неистинни обвинения и пр.

## **II. ИНТЕНЗИВЕН, ОТГОВОРЕН И ЕФЕКТИВЕН ДИАЛОГ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ**

1. **Активно сътрудничество от страна на социалните партньори и на правителството** за включване на дейности и решения по стреса, тормоза и насилието при разработване на националните програми за БЗР.



1.1 Настоящото споразумение да бъде предложено за подпис и от министъра на труда и социалната политика, което да бъде своеобразен ангажимент на правителството за активна институционална подкрепа на изпълнението на всички дейности, произтичащи от споразумението.

1.2. Обсъждане на проблеми, свързани с политики на национално равнище в НСТС и в Икономически и социален съвет

1.3. Стресът, тормозът и насилието при работа да се превърнат в опорен пункт в работата на **профилираните органи** - Националният съвет по условия на труд, отрасловите, браншови, областни и общински съвети по УТ, КУТ/ГУТ в предприятията, при разработване на политики, програми и проекти по БЗР (вкл. финансирани от Фонд УТ).

1.4. Организиране на национални конференции по здравословни и безопасни условия на труд, на които да се представят европейските рамкови споразумения пред различни аудитории – експерти по условия на труд, експерти по превенция, ръководни и изпълнителски кадри и др.

1.5. Предприемане на секторен подход и насочване усилията към отраслите с най-високи нива на стрес като търговия на дребно, услуги, здравеопазване, образование, транспорт, енергетика и др.

1.6. Социалните партньори да организират дискусия за конкретизиране на ролята и функциите на ИА „ГИТ“ в тази насока и възможните общи действия. Обогатяване на Споразумението за сътрудничество от 2009 г., сключено между КНСБ, КТ”Подкрепа”и ИА „ГИТ”, подписано и от министъра на труда и социалната политика, с цел сътрудничество за насърчаване работата по оценката на психосоциалните рискове в предприятията, за разработване на планове за премахване на рисковите фактори, и за проследяване на изпълнението им, заедно с работодателите и синдикатите.

## **2. Използване потенциала, традициите и опита на двустранния социален диалог и колективно трудово договаряне**

2.1. Подписване на конкретни, гъвкави споразумения на секторно и фирмено равнище, в зависимост от конкретните условия, като партньорите свободно избират формите за съвместна работа, и ги приспособяват към спецификата на региона, отрасъла/бранша или предприятието. Споразуменията могат да съдържат:

- процедура за събиране на информация за случаите на тормоз и насилие, за бързо отчитане промяната на стресогенната ситуация – в сектора като цяло, в структурно определящи предприятия, в малки и средни предприятия, във филиалите на МНК и икономически обвързаните с тях по цялата верига.

- ангажименти за разработване на отраслови/ браншови анализи, насоки за общи действия, конкретни политики, наръчници, брошури и разяснителни материали на своите членове и др.

- препоръка към партньорите на по-ниско ниво (на ниво предприятие и община) да прилагат европейските споразумения при колективното договаряне и при разработване на регионални проекти и програми по заетост

**2.2. Засилване работата на синдикатите със съответните работодателски структури** и набелязване на специфични и конкретни мерки за превенция на стреса, тормоза и насилието, по отношение на:

- подобряване на социално-икономическата ситуация в отделните сектори и, издигане на жизнения стандарт на работещите;

- подобряване на работната среда, психоклимата, отговорностите и контрола в работата;

- динамиката на конкурентната среда и растящата несигурност за бизнеса и за заетостта и доходите на работещите;

- стабилизиране на трудовия пазар/работните места, повишена сигурност на работното място;

- динамиката на реформите в публичните системи – институционални действия, реакция и поведение на работещите в тях;
- борбата с бедността и безработица...с маргинализирането на големи групи, напускащи пазара на труда и със социалното изключване;
- реална оценка за трудовия принос и съответно на него заплащане; гъвкавостта в заплащането на труда - като трамплин за бъдещ прогрес или капан на работното място, генериращ стрес и фини форми на насилие;
- подходящи консултации и действия за уязвимите категории персонал - младежи, жени, майки с малки деца, възрастни работници, новопостъпили работници, имигранти и пр.
- равенство между половете и защита от насилие на работното място
- конкретни политики за съвместяване на трудовия и семейния живот, за превенция на стреса на работното място
- обучения на мениджъри и ръководители, синдикалисти за по-пълно осъзнаване и разбиране на стреса и формите на тормоз и насилие, на техните възможни причини, и за пътищата за справяне с тях
- въвеждане на ясни правила и механизми и процедури за решаване на конфликти – индивидуални и колективни

**2.3. Включване на проблемите на стреса, тормоза и насилието в колективното трудово договаряне на всички нива:** отраслово/браншово, предприятие и община, чрез:

- **препоръка в КТД на секторно равнище** (стандартни клаузи) в раздел „Здраве и безопасност при работа”, специално посветена на борбата със стреса, тормоза и насилието при работа, като се определят задълженията и мерките за превенция, свързан със съдържанието на труда, контрола над извършваната работа, подкрепата на работното място и консултирането на работниците; **препоръка**, свързана, напр. в р. ” *Равенство между половете и защита от насилие на работното място*”. Тези препоръки в последствие да се обсъждат и включват и в колективни договори на равнище предприятие, както и на равнище община.
- **при договаряне на ниво предприятие** да се въвеждат и допълнителни разпоредби по редица въпроси като: определение на стреса, тормоза и насилието; пътища за идентифициране и преодоляване на стресогенни трудови условия, свързани с организацията на труда и договорени промени в тази насока; мерки за съвместяване на трудовия и семеен живот и отговорността на работодателите; равенство между половете; договорености за въвеждане на проекти или обучителни програми за разпознаване на симптомите на стрес и насилие, управление на стреса и справяне със стреса, предназначени за ръководители и работници; договаряне на процедури за вътрешна комуникация, които да отчитат стреса при работа, и др.

- договаряне на обучения на посредници при решаване на конфликти в предприятията, на обучителни модули за синдикални и работнически представители и на работници и служители.

**2.4. Ангажиране комисиите за сътрудничество** в предприятията за разработване на насоки и вътрешни процедури за създаване на работна среда, в която работниците да не бъдат излагани на заплахи, (сексуален) тормоз или насилие от колеги, ръководство или от трета страна

**3. Използване възможностите и добрите практики на КСО и разработване на Кодекси на поведение, като съществена част от програмите за превенция на стреса и насилието на работното място.**

**4. Сътрудничество и партньорство с НПО, научни институти, граждански структури и др.**

**5. Разработване на съвместни проекти за създаване на пилотни консултантски служби в 9 области в страната, за превенция на стреса, тормоза и насилието, за консултации, подкрепа, лечение, в предприятия в рискови ситуации.** Включване в състава им на юристи, икономисти, медицински специалисти и социални работници, инженери, психолози, синдикалисти и др.

5.1. Сформиране на **външни мобилни екипи от специалисти** по превенция на стреса, тормоза и насилието, за действия на терен, по повод **предстоящи и/или след структурни промени или смяна на собствеността** в предприятията (чл.123 и 123а КТ) или бранша, **при устойчива несигурна заетост на работните места, условията на труд, доходите** и др.

**6. Партньорство в обученията/семинари - цикъл** – с представителите на мениджмънта и на работещите.

**7. Съвместно организиране на ежегодни национални кампании, целеви конкурси, за промяна на обществените нагласи по проблемите на стреса, тормоза и насилието на работното място** (напр. под мотото „Здравословни работни места. Управление на стреса/Без тормоз и насилие на работното място“; „Равенство между половете и защита от насилие на работното място" и др. подобни)

**8. Проучване и популяризиране на наш и чужд опит. Информационни и методически материали.**

Социалните партньори, чрез семинари и конференции, кръгли маси, чрез брошури и публикации и чрез Интернет, приемат да

8.1 Организируют информационни и разяснителни кампании и дейности сред своите организации членове, с цел запознаване на работодателите и работниците с европейските рамкови споразумение и тяхното приложение в страните от ЕС.

8.2. **Съвместно** да популяризират добрия национален опит в отделни сектори и предприятия по приложение на рамковите споразумения.

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛНА ЧАСТ**

Подписалите страни приемат да разпространят настоящето Национално споразумение до всичките си членове, заедно с **приложен превод на двете европейски рамкови споразумения.** ( Приложение 2 и Приложение 3)

Подписалите страни правят **преглед и оценка на споразумението** в края на всяка календарна година, като при необходимост правят допълнения и изменения на текстовете. Резултатите се обявяват на обща пресконференция.

Всяка от страните, подписала споразумението има право да изразява публично и самостоятелно, отделно от другите партньори, свои позиции и оценки, относно проблемите, свързани със стреса и насилието в трудова среда.

**Настоящото споразумение е съставено в 7 оригинални екземпляра, по една за всяка от страните, и една за Министерски съвет.**

**ПОДПИСАНО В СОФИЯ НА .....**

**ЗА:**

**Конфедерация на независимите  
синдикати в България**

**(Пламен Димитров, Президент)**

**Конфедерация на труда  
„Подкрепа”**

**(д-р Константин Тренчев, Президент)**

**Асоциация на индустриалния  
капитал в България**

**(Васил Велев, Председател на УС)**

**Българска стопанска  
камара**

**(Божидар Данев, Председател)**

**Българска търговско-  
промишлена палата**

**(Цветан Симеонов, Председател)**

**Конфедерация на работодателите  
и индустриалците в България**

**(Огнян Донеv, Председател)**

**ЕВРОПЕЙСКО РАМКОВО СПОРАЗУМЕНИЕ**  
**ЗА СТРЕСА НА РАБОТНОТО МЯСТО - 8.10.2004 г.**

### **1. Въведение**

Стресът при работа се определя в международен, европейски и национален мащаб като тревожен проблем за работодателите и работниците. Отчитайки необходимостта от специфични съвместни действия по този въпрос и преди допитване по стреса от Европейската комисия, европейските социални партньори включиха този въпрос в работната програма на социалния диалог 2003-2005.

Стресът може по принцип да засегне всяко работно място и всеки работник, независимо от размера на предприятието, сферата на дейност, вида трудов договор или трудово отношение. На практика всички работни места и всички работници не са непременно засегнати.

Борбата срещу стреса на работното място може да доведе до повишаване на ефективността и до подобряване на безопасните и здравословни условия на труд с произтичащите оттук икономически и социални предимства за предприятията, работниците и цялото общество. В разрешаването на проблемите със стреса при работа следва да се отчита многообразието на работната сила.

### **2. Цел**

Целта на споразумението е :

- Да нарастне осъзнаването и разбирането на стреса при работа у работодателите, работниците и техните представители ;
- Да се насочи вниманието им към признаци, които могат да подсказват наличието на стрес при работа.

Целта на споразумението е да предостави на работодателите и работниците рамка за разкриване и превенция или управление на проблеми със стреса при работа. Споразумението не цели да вини отделния работник за стреса.

Отчитайки, че насилието и тормозът на работното място са потенциални стресови фактори, но работната програма 2003-2005 на социалните партньори предвижда възможността за специални преговори по тези въпроси, настоящото споразумение не третира насилието на работното място, тормоза и посттравматичния стрес.

### **3. Описание (характеристика) на стреса и на стреса при работа**

Стресът е състояние, съпроводено с физически, психически или социални оплаквания или нарушения (дисфункции), породено от това, че хората се чувстват неспособни да преодолеят разминаването (несъответствието) с възложените им изисквания или очаквания. Човек може да се справи с краткотрайно подлагане на напрежение (натиск), което може да се възприема като позитивно, но изпитва голямо затруднение при продължително подлагане на силен натиск. Освен това различните хора могат да реагират различно на еднакви ситуации, а един и същи човек може да реагира различно на еднакви ситуации в различни периоди от живота си.

Стресът не е болест, но продължително подлагане на стрес може да намали работоспособността и да причини здравословни проблеми.

Стресът от фактори извън работното място може да предизвика промени в поведението и намаляване на работоспособността. Всяка проява на стрес на работното място не трябва да се разглежда като стрес, свързан с работата. Стресът,

свързан с работата, може да бъде предизвикан от различни фактори като съдържанието и организацията на труда, работната среда, лоша комуникация и др.

#### **4. Идентифициране на проблемите с трудов стрес**

Поради сложността на явлението стрес настоящото споразумение не предлага изчерпателен списък на потенциалните показатели за стрес. Но голям брой отсъствия или текучество на персонала, междуличностни конфликти или чести оплаквания на работниците са някои от признаците за наличие на стрес на работното място.

Идентифицирането на проблем със стрес на работното място може да се извърши чрез анализ на такива фактори като организация на труда и работния процес (организация на работното време, степен на самостоятелност, съответствие между работата и възможностите на работниците, трудово натоварване и др.), работната среда (въздействие на шум, топлина, опасни вещества, оскърбително поведение и др.), комуникацията (неяснота относно очакванията от работата, перспективите за работа, предстоящи промени и др.) и субективните фактори (емоционални и социални въздействия, чувство за несправяне с положението, усещане за липса на подкрепа и др.).

След идентифициране на проблем със стрес на работното място трябва да се предприеме действие за избягването, премахването или смекчаването му. Отговорността за определяне на подходящите мерки е на работодателя. Тези мерки се прилагат с участието и съдействието на работниците и/или техните представители.

#### **5. Задължения на работодателите и работниците**

По силата на рамкова директива 89/391 всички работодатели са законово задължени да опазват безопасността и здравето на работниците. Това задължение обхваща и проблемите със стреса на работното място, доколкото те представляват риск за здравето и безопасността. Всички работници имат общото задължение да спазват предпазните мерки, определени от работодателя.

Борбата със стреса на работното място може да се води в рамките на обща процедура за оценка на рисковете, чрез отделна политика по стреса и/или чрез специфични мерки спрямо разкритите стресогенни фактори.

#### **6. Превенция, премахване или смекчаване на проблемите със стреса на работното място**

Превенцията, премахването или смекчаването на проблемите със стреса на работното място могат да включват различни мерки. Тези мерки могат да бъдат колективни, индивидуални или и двете заедно. Те могат да се предприемат под формата на специфични мерки спрямо идентифицираните стресогенни фактори или в рамките на комплексна антистресова политика, включваща превантивни и действени мерки.

Ако предприятието не разполага с необходимата експертиза (експерти), то може да се обърне към външна експертиза съгласно законодателството, колективните договори и европейските и национални практики.

След въвеждането им антистресовите мерки следва редовно да се преразглеждат, за да се прецени ефективността им и да се определи дали постигат оптимално използване на ресурсите и дали са все още подходящи или необходими.

#### **Тези мерки могат да включват, примерно:**

- Мерки по управлението и комуникацията с оглед изясняване целите на предприятието и ролята на всеки работник, осигуряване на подходяща

подкрепа от ръководството на отделните работници и екипи, постигане на добро съответствие между отговорност и контрол над работата, както и подобряване на организацията, процесите, условията на труд и работната среда,

- Обучение на мениджърите и работниците за по-пълно осъзнаване и разбиране на стреса, неговите възможни причини, начина за справяне и/или адаптиране към промяната.
- Информирание и консултиране с работниците и/или техните представители в съответствие със законодателството, колективните договори и европейските и национални практики.

## **7. Прилагане и изпълнение**

По силата на чл. 139 от Договора това доброволно европейско рамково споразумение ангажира членовете на UNICE/UEAPME, на CEEP и на ETUC (и на Координационния комитет EUROCADRES/CEC) да го изпълняват според присъщите на социалните партньори процедури и практики в държавите-членки и страните от Европейското икономическо пространство.

Подписващите страни приканват членуващите в тях организации от страните-кандидатки да прилагат това споразумение.

Споразумението ще се прилага в действие в тригодишен срок от датата на подписването му.

Членуващите организации ще докладват за изпълнението на споразумението на Комитета за социален диалог. През първите три години от подписването на споразумението Комитетът за социален диалог ще изготвя ежегодно таблица (отчет) за текущото изпълнение на споразумението. Пълен доклад за предприетите действия по изпълнението ще бъде изготвен от Комитета за социален диалог през четвъртата година.

Подписващите страни ще правят оценка и преглед на споразумението по всяко време след петата година от подписването му по искане на някоя от тях.

При въпроси относно обхвата на споразумението засегнатите членуващи организации могат да се обръщат заедно или поотделно към подписалите страни, които ще им отговорят заедно или поотделно.

При прилагане на споразумението членовете на подписалите страни избягват да обременяват излишно малките и средни предприятия.

Изпълнението на споразумението не е основателна причина за снижаване постигнатото общо ниво на закрила на работниците в обхвата на споразумението.

Споразумението не отменя правото на социалните партньори да сключват на съответното ниво, включително и на европейско равнище, споразумения за адаптиране и/или допълване на настоящото споразумение с оглед отчитането на специфични потребности на заинтересуваните социални партньори.



## РАМКОВО СПОРАЗУМЕНИЕ ОТНОСНО ТОРМОЗА И НАСИЛИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО

26 април 2007г.

### 1. ВЪВЕДЕНИЕ

Взаимното зачитане на чуждото достойнство на всички равнища в рамките на работното място е една от основните характеристики на успешните организации. Поради това тормозът и насилието са неприемливи. BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC (и комитетът за връзка EUROCADRES/CEC) ги заклеймяват във всичките им форми. Те считат, че въпрос на обща загриженост на работодатели и работници е да се работи по този проблем, който може да доведе до сериозни социални и икономически последици.

Правото на ЕС<sup>46</sup> и националното право определят задължението на работодателите да предпазват работниците от тормоз и насилие на работното място.

На работното място могат да се проявят различни форми на тормоз и насилие.

Те могат

- да бъдат физически, психологически и/или сексуални,
- да бъдат единични случаи или по-системни модели на поведение,
- да бъдат сред колеги, между началници и подчинени или от страна на трети страни като клиенти, купувачи, пациенти, ученици и т. н.
- да варират от дребни случаи на неуважение до по-сериозни актове, в т. ч. престъпни деяния, които изискват намесата на публичните органи.

Европейските социални партньори признават, че тормозът и насилието потенциално могат да засегнат всяко работно място и всеки работник, независимо от големината на дружеството, сферата на дейност или формата на трудовия договор или трудовоправното отношение. Определени групи и сектори обаче могат да бъдат изложени на по-голям риск. В практиката не всички работни места и не всички работници биват засегнати.

Настоящото споразумение разглежда тези форми на тормоз и насилие, които са в компетенциите на социалните партньори и отговарят на описанието, дадено в раздел 3 по-долу.

### 2. ЦЕЛ

Настоящото споразумение има за цел да:

- повиши осведомеността и разбирането на работодателите, работниците и техните представители за тормоза и насилието на работното място,
- осигури на работодателите, работниците и техните представители на всички равнища ориентирана към действията рамка, с която да откриват, предотвратяват и управляват проблеми на тормоз и насилие на работното място.

---

46 Част от актовете са и следните директиви:

-Директива 2000/43/ЕО от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход;

-Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите;

-Директива 2002/73/ЕО от 23 септември 2002 г. за изменение на Директива 76/207/ЕИО за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, и условията на труд;

-Директива 89/391/ЕИО за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място.



### **3. ОПИСАНИЕ**

Тормозът и насилието се дължат на неприемливо поведение от страна на едно или повече лица и могат да приемат много форми, някои от които могат да бъдат по-лесно разпознаваеми от други. Работната среда може да повлияе това доколкото хората биват излагани на тормоз и насилие.

Тормоз е налице, когато един или повече работници или ръководители биват подлагани многократно и нарочно на обиди, заплахи и/или унижения при обстоятелства, отнасящи се до работата.

Насилие е налице, когато един или повече работници или ръководители биват нападани физически при обстоятелства, отнасящи се до работата.

Тормозът и насилието могат да произтичат от един или повече ръководители или работници и да имат за цел или резултат да бъде накърнено достойнството на ръководителя или работника, да бъде засегнато неговото здраве и/или да се създаде враждебна работна среда.

### **4. ПРЕДОТВРАТЯВАНЕ, РАЗПОЗНАВАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОБЛЕМИ НА ТОРМОЗ И НАСИЛИЕ**

Повишаването на осведомеността и подходящото обучение за ръководители и работници може да снижи вероятността за тормоз и насилие на работното място.

Необходимо е дружествата да имат свои ясни програмни изявления, посочващи, че тормозът и насилието няма да бъдат толерирани. В тях ще се посочат процедурите, които трябва да бъдат следвани при такива случаи.

Процедурите могат да включват неформален етап, по време на който на разположение за консултации и съдействие е лице, ползващо се с доверието на ръководството и работниците. Вече съществуващите процедури могат да бъдат подходящи за справяне с тормоза и насилието.

Една подходяща процедура почива на, но не се ограничава до следното:

– В интерес на всички страни е да действат с нужната дискретност, за да защитят достойнството и личния живот на всички.

– На страни, нямащи отношение към случая, следва да не се оповестява информация.

– Жалбите следва да се разглеждат и разрешават бързо.

– На всички имащи отношение страни следва да се осигури безпристрастно изслушване и справедливо отношение.

– Жалбите следва да бъдат подкрепени от подробна информация.

– Неистинните обвинения следва да не се толерират и могат да доведат до дисциплинарни мерки.

– Външното съдействие може да бъде от помощ.

Ако се установи, че са били упражнени тормоз и насилие, ще се предприемат подходящи мерки по отношение на извършителя(ите). Те могат да включват дисциплинарни мерки, стигащи включително до уволнение.

Жертвата(ите) ще получат подкрепа, а при нужда и помощ за тяхната реинтеграция.

Работодателите съгласувано с работниците и/или техни представители ще установяват, преразглеждат и следят тези процедури, за да гарантират тяхната ефективност както при предотвратяването на проблеми, така и при разрешаването на възникнали такива.

Когато това е целесъобразно, разпоредбите на настоящата глава могат да бъдат прилагани и за разрешаване на случаи на външно насилие.

### **5. ИЗПЪЛНЕНИЕ И СЛЕДВАЩИ ЕТАПИ**

В контекста на член 139 от Договора настоящото автономно европейско рамково споразумение обвързва членовете на BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC (и комитета за връзка EUROCADRES/CEC) с неговото изпълнение в

съответствие с процедурите и практиките, специфични за ръководствата и трудещите се в държавите-членки и в страните от Европейското икономическо пространство.

Страните, подписали споразумението, приканват и своите членски организации в страните кандидатки към неговото изпълнение.

Изпълнението на настоящото споразумение ще продължи за срок от три години след датата на неговото подписване.

Членските организации ще се отчитат за изпълнението на настоящото споразумение пред Комитета за социален диалог. През първите три години след подписването на настоящото споразумение Комитетът за социален диалог ще изготвя и приема годишна таблица, обобщаваща текущото изпълнение на споразумението. Пълен отчет за предприетите действия за изпълнение на споразумението ще бъде изготвен от Комитета за социален диалог и приет от европейските социални партньори по време на четвъртата година.

Страните, подписали споразумението, след изтичането на пет години от датата на неговото подписване правят оценка и преглед на споразумението във всеки един момент при поискване от някоя от страните.

В случаи на въпроси относно съдържанието на споразумението, участващите членските организации могат заедно или поединично да се обърнат към страните, подписали споразумението, които дават отговор, заедно или поединично.

При изпълнението на настоящото споразумение членовете на страните, подписали споразумението, избягват ненужната тежест върху МСП.

Прилагането на разпоредбите на настоящото споразумение не представлява основателна причина за намаляване на общото ниво на закрила, предоставяна на работниците в областта, обхваната от настоящото споразумение.

Настоящото споразумение не засяга правото на социалните партньори да сключват на съответно равнище, включително и на европейско равнище, споразумения, които да адаптират и/или допълват разпоредбите на настоящото споразумение по начин, който ще отчете специфичните нужди на съответните социални партньори.