Norway grants

ЖЕНИТЕ-СИГУРНИ
НА РАБОТНОТО МЯСТО



ЕВРОКЛУБ ЖЕНА

Изданието е създадено в изпълнение на проект „РЕ-АКЦИЯ чрез информация срещу домашното насилие и насилието по полов признак“, изпълняван с финансовата подкрепа на Малка грантова схема по Програма „Правосъдие” на Норвежкия финансов механизъм 2014-2021г.

ЖЕНИТЕ - СИГУРНИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Изданието е подготвено като част от реализизацията на проект „РЕ-АКЦИЯ чрез информация срещу домашното насилие и насилието по полов признак“, договор за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ № BGJUSTICE-4.002-0009, по Малка грантова схема на Програма „Правосъдие” на Норвежкия финансов механизъм 2014 – 2021 г.



Изданието е създадено с финансовата подкрепа на Норвежки финансов механизъм 2014 - 2021 г., Малка грантова схема по Програма „Правосъдие”. Цялата отговорност за съдържанието му се носи от Ямболска търговско-промишлена палата и при никакви обстоятелства не може да се приема, че отразява официалното становище на Програмния оператор или на Донора.

ЗА ПРОЕКТА

Основна цел на проекта е да се осигурят подходи в работата с уязвими групи, деца и жени от ромските общности, чрез повишаване капацитета на професионалисти за използване на подходящи методи и инструменти, за превенция на домашното насилие и насилието по полов признак, но също така и повишавайки общественото съзнание за проблемите на ромските жени и дискриминацията, с която се сблъскват.

Чрез реализирането на информационни кампании, насочени към учители, специалисти, медиатори, за повишаване информираността и чувствителността на обществото към проблема и информационни кампании за повишаване осведомеността с фокус към ромското общество и най-вече жените и децата, проектът ще доведе до подобряване на положението на тази общност, ограничавайки задълбочаването на половите неравенства, а от там и дискриминацията и стереотипите, които имат негативен отзвук в развитието на цялото обществото, най-вече в семейството, в училището, на работа.

Проект No BGJUSTICE-4.002-0009; Договор № BGJUSTICE -4.002-0009-C01

Продължителност на проекта: 15 месеца; Начално на проекта: 05.01.2023

Бюджет на проекта: 186 305,32 лв.

ЗА ПАРТНЬОРИТЕ

Бенефициент по проекта е сдружение Евроклуб Жена. Партньори по проекта са Община Тунджа и Ямболска търговско-промишлена палата.

Проектът се изпълнява с финансовата подкрепа на Норвежки финансов механизъм (НФМ) 2014-2021, Малка грантова схема на Програма „Правосъдие".

Програмен Оператор на Програма „Правосъдие“ на Норвежки финансов механизъм 2014-2021: Министерство на Правосъдието.

Уебсайт на проекта: www.reaction.euwoman.com
Национален сайт на Норвежки Финансов Механизъм: www.eeagrants.bg

СЪДЪРЖАНИЕ

I. УВОД

II. КАКЪВ Е МАЩАБЪТ НА НАСИЛЕТО НАД ЖЕНИ В БЪЛГАРИЯ?

III. СЪЩНОСТ И ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ, СВЪРЗАНИ С НАСИЛИЕТО НАД РОМСКИ ЖЕНИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

IV. ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО

V. ДОМАШНО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

VI. РОМСКИТЕ ЖЕНИ - ДИСКРИМИНИРАНИ И ПОДТИСКАНИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

VII. КАКВО СЕ ИМА ПРЕДВИД ПОД ТОРМОЗ И НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

VIII. ПРОЦЕДУРА ЗА ПОДАВАНЕ НА ЖАЛБИ ЗА СИГНАЛИЗИРАНЕ И СПРАВЯНЕ С ОПЛАКВАНИЯ ОТ ТОРМОЗ ИЛИ НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТОХ. ОЦЕНКА НА СТЕПЕНТА НА УПРАЖНЕНОТО НАСИЛИЕ

I. УВОД



По данни на Международната организация по труда за 2019 година 35 % от жените са жертви на пряко насилие на работното място, а между 40 и 45 % съобщават, че са били обект на сексуален тормоз на работното място - сексуални подмятания, физически контакти или други форми на сексуален тормоз. 45% от жените в Европейския съюз твърдят, че са били жертви на насилие, основано на пола. Цифрите отразяват ситуацията в световен мащаб и са съобщени по време на юбилейна сесия на Международната организация по труда в Женева през 2019 г. Счита се, че в Европа всеки ден умират седем жени, вследствие на насилие, основано на пола. Данните, отразяващи насилието и тормозът въз основа на пола като форми на дискриминация, са много и не бива да се възприемат само като статистика. Ясно е, че зад тях се крие причиняването на огромни вреди, причинени от насилие и тормоз, в това число и на жени от ромски произход, причинявани не само в дома, но и на работното място. Работното място за съжаление са оказва, че е предразполагащо към насилие, особено когато говорим за по-ниско образовани и не добре запознати с правата си жени, каквито са тези от ромски произход.

Не може да се пренебрегне факта, че жените и момичетата от ромски произход не са достатъчно образовани и поради тази причина заемат ниско квалифицирани работни места. Трудът, който извършват, често е в голям обем и извън законоустановеното работно време. По този начин се създава напрегната обстановка, допринасяща за осъществяване на актове на насилие и агресия и често това води до нарушаване на равенството между половете, както й нарушаване на правилата за безопасни и здравословни условия на труд. Работното място се превръща в нежелана територия, от която ромските жени и момичета, излизат със "смачкано" самочувствие, унизени и оскърбени. Всичко това се пренася в многолюдните им семейства, където растат деца. Поради тези причини, настоящото изданието има за цел да послужи за повишаване на информираността сред жени и момичета от ромски произход, как да разпознават подобни ситуации, но и да знаят, как да сигнализират до компетентните органи, какви са правата им. Много е важно, ромските жени, попаднали в среда на насилие и тормоз да разберат, че не са сами. Никак не е случайно, че световното синдикално движение гласува Конвенция за насилието и тормоза в света на труда.

Изданието систематизира информация, относно същността на насилието и тормоза, случващи се на работното място, основани на пола, формите на дискриминация, които причиняват сериозна вреда на ромските жени и момичета, понякога за цял живот. Тъй като изданието е насочено към жени и момичета от ромски произход, информацията в него е обяснена на разбираем и достъпен

език. Освен ромските жени, от него могат да черпят информация работодатели, учители, психолози, ромски медиатори, здравни експерти, неправителствени организации, работещи в областта на защита правата на жените и защита правата на ромите.

II. КАКЪВ Е МАЩАБЪТ НА НАСИЛЕТО НАД ЖЕНИ В БЪЛГАРИЯ?



В България няма направена пълна, подробна и точна статистика, но има много регистрирани и нерегистрирани случаи на насилие и всякакъв вид тормоз над жени. Дори вицовете за унизителното и подигравателно отношението на директорите към секретарките, може спокойно да се причислят към формите на насилие и дискриминация над жените, на работното място. А това е чиста форма на злоупотреба на работното място с достойнството на жената. Ако се опитаме да дефинираме проблема с насилието над жени, на работното място, не бива да се съсредоточаваме само върху случаи, свързани с физическо насилие или със сексуална злоупотреба. Особено, когато потърпевшите са жени и момичета от ромски произход. Би трябвало да разглеждаме като форми на насилие на работното място и проблемите, свързани с неспазването на работното време, неравното заплащане на положения труд, спиране на обучението и развитието, подигравателното отношение, основаващо се на пола или етническата принадлежност и много други. Ако сравняваме ситуацията в България с тази в Европа например, 63% от европейските жени, които работят в транспортния сектор признават, че поне веднъж са били жертва на насилие на работното място, това сочат данните от проучване на Европейската транспортна федерация, представено на конференция "Жените в транспорта - обучение за стойностна заетост (EVE)".

Според Националния статистически институт /НСИ/ в България , информацията, което те обобщават за жени, преживели физическо насилие (включително заплахи) и сексуално насилие, независимо от извършителя, е обща, но голяма част от тези жени са от ромски произход и се отнася за 2022 г., включвайки жени на възраст от 17 до 84 години. Данните недвусмислено показват, че насилието над жени най-често се свързва с физическото или сексуално такова - 11.9 % от жените на възраст от 18 до 74 г. са преживели поне един от двата вида насилие някога през живота си. Физическото насилие, включително заплахи за такова, е по-разпространено (8.5 %) в сравнение със сексуалното (3.4 %). Младите жени по-често споделят за своите нежелани преживявания. Разбираемо, с нарастване на възрастта, относителният дял на жените, преживели физическо или сексуално насилие, независимо от извършителя, намалява. Що се отнася до информацията, както за разпространението на нежелани преживявания с интимни партньори, така и за преживявания с други лица, където попадат и тези, на работното място, най-общо описанието е следното: заплахи, психически

тормоз, претоварване с работа, физическо или сексуално насилие. По данни от проучване на НСИ проведено в периода ноември 2021 - февруари 2022г., 11.9 % от жените на възраст от 18 -до 74 г., през целия си живот като възрастни, са преживели физическо насилие (включително заплахи) или сексуално насилие от лица, различни от партньора им. Преобладават жените, пострадали от физическо насилие и заплахи-8.5%, докато пострадалите от сексуално насилие са 3.4, в това число от изнасилване - 1.5 %. Част от тази статистика се отнася до работните места на жените.



Насилието над ромските жени на работното място вече е проблем от огромно обществено значение, защото все повече работни места се заемат точно от тях. Трябва да се отбележи факта, че много от тези жени вече имат някакво образование и могат да се реализират пълноценно. Затова и през последните 20 години темата за насилието на работното място, агресията на колеги и работодатели предизвиква вниманието и на специалистите. Досегашните, макар и оскъдни изследвания сочат, че има различни закони и разпоредби в защита на жертви на насилие въобще, но конкретно за насилието на работното място, такива липсват. В България, като страна членка на Европейския съюз, се взимат законови мерки срещу извършителите на насилие и като цяло се работи за понижаване на насилието сред населението, но има какво да се желае. Може би по-съществена е ролята на различните неправителствени организации, които усърдно работят по проблема за домашното насилие и насилието като цяло, защото без тяхната методическа помощ едва ли щеше да има някакъв напредък.

Формулирането на **определението за насилието на работното място**, води сериозни дискусии, тъй като има голямо разнообразие от начини на поведение, които могат да бъдат покрити от общото определение за насилие на работното място, но границата с приемливото поведение е толкова неопределена, а възприемането на това какво е насилие в различните контексти и култури е толкова различно, че описанието и определянето на това явление се превръща в сериозно предизвикателство. В практиката насилието на работното място може да включва широк спектър от начини на поведение, които често имат продължително действие и се преплитат.

Световната здравна организация определя **насилието на работното място** като *“Съзнателно използване на сила, фактическо или под формата на заплаха срещу друг човек или група хора в свързани с труда условия, което има за резултат или има значителна вероятност да доведе до нараняване, смърт, психическа травма или някаква загуба”.*

Значителна част от изследователите свързват **насилието на работното място** с нарушаване на правото на равно отношение на работното място и с правото на здравословна и безопасна среда.

По голямата част от вниманието върху **насилието на работното място** се фокусира преди всичко върху различните форми на физическо и сексуално насилие, тъй като те са ясно определени и лесно могат да се идентифицират. Но в съвременното общество, проблемът с насилието на работното място акцентира еднакво както върху физическото, така и върху психологическото поведение и признава напълно значението и на най-малките актове на насилие, което не е ограничено до определено работно място, както и до един офис, фабрика или търговски обект.



Съобразно българското законодателство „тормоз" е всяко нежелано поведение на основата на дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел или резултат накърняване достойнството на лицето и създаване на враждебна, принизяваща, унизителна, обидна или застрашителна среда.

Съгласно чл. 5 от Закона за защита от дискриминация (ЗЗД), тормозът на основа на изброените признаци се смята за дискриминация.

Следователно „тормоз на работното място" е всяко нежелано поведение на основата на посочените дискриминационни признаци, изразено физически, словесно или по друг начин, което има за цел накърняване на достойнството на тормозеното лице и/ или създаване на враждебна, обидна или застрашителна за него среда.

Тормозът може да включва обидни шеги, използване на обидни прякори,

Тормозът на работното място е форма на дискриминация.

физическо посегателство, заплахи, подигравки, разпространяване на обидни снимки и карикатури, и др.

Тормозът може да бъде извършен от пряк ръководител, от висшестоящ мениджър, от колега и дори от външен посетител на работното място.

Нарастващите случи на насилие и на работното място в България предполага да бъдат предложени мерки за ограничението на подобен вид агресия. В международен план отговор на този въпрос е даден ясно и категорично чрез приемането на Конвенция №190 на Международната организация на труда (МОТ) за премахване на насилието и тормоза в областта на труда. Към днешна дата България е една от страните, които все още не са ратифицирали тази Конвенция и нейните разпоредби не са включени в нашето законодателство.

III. СЪЩНОСТ И ОСНОВНИ ПОНЯТИЯ, СВЪРЗАНИ С НАСИЛИЕТО НАД РОМСКИТЕ ЖЕНИ НА РАБОТНОТО МЯСТО



Насилието и тормозът над жените, в това число и над ромските жени и момичета, случващи се на работните места, са едни от най-разпространените и трайни нарушения на човешките права. В глобален мащаб данните сочат, че една от три жени е засегната от някаква форма на насилие Трябва да имаме предвид обаче, че само около 10 % от жените, които стават жертви, имат смелостта да потърсят помощ от полицията или от здравните или социалните служби. Считайки, че много инциденти остават прикрити, цифрата може да бъде и още по-стряскаща.

А сред ромските жени процентът е със сигурност по-голям, поради ниската образованост и страхът от "съденето" в махалата или от близките. И повече от ясно е, че ако човек се чувства по някакъв начин застрашен физически или психически на работното си място, това води до стрес, тревога и загуба на самочувствие, които определено влияят, както на мотивацията, така и на работоспособността на всяка жена. Последиците пък включват и често отсъствие от работа, неблагоприятни взаимоотношения с колеги, ниска продуктивност и липса на желание за работа. Всичко това неминуемо води до застрашаване на възможностите и разгръщането на персоналното и кариерно развитие на жената. Много често се налага тя да напусне работа, което възпрепятства, както личния и професионалния ѝ живот, така и успеха на фирмата, която пък губи талантливи и способни служители. Подобна подтискаща обстановка на работното място определя жената като жертва на насилие. Върху всичко това сериозно трябва да мислят и работодателите.

За да си изясним проблема и да знаем как да го решаваме, първо е необходимо да добием представа за някои **основни понятия**, видове и особености, отнасящи се до общия термин „насилие“.

1. НАСИЛИЕ, ОСНОВАНО НА ПОЛА

Насилие, което е насочено срещу дадено лице, поради неговия пол, полова идентичност или полово изразяване, или което засяга непропорционално лица от определен пол, се разглежда като насилие, основано на пола. То може да доведе до физически, сексуални, емоционални или психологически вреди за жертвите или да предизвика загуби за тях. Всяка форма на насилие, която е насочена към жена, само заради това, че е жена или непропорционално засяга повече жените се определя като „насилие основано на пола“. Насилието срещу жените, основано на пола, е форма на дискриминация и нарушение на техните основни човешки права и свободи. Това насилие включва всички актове на насилие над жените, които водят или е вероятно да доведат до физически, сексуални, психологически или икономически вреди или страдание за жените, включително заплахи за подобни актове, принуда или произволно лишаване от

свобода, независимо дали в обществения или в личния живот. Форми на насилие, основано на пола са например: сексуално насилие, в това число и изнасилване, сексуално нападение и малтретиране, психологическо и икономическо насилие, трафик на жени, принудителна проституция, робство, както и различни форми на вредни практики. Пример в това отношение са ранните и/или принудителните бракове особено характерни за ромските общности, гениталното осакатяване на жени, насилствен аборт, насилствено забременяване и насилствена стерилизация. Насилието над ромските жени и изобщо насилието, основано на пола, е основано на йерархични и неравнопоставени отношения на структурна власт, залегнали в културата норми по отношение на половете в ромското общество..

Най-общо казано, определенията и описанията за насилието над жени подчертават, че този вид насилие се основава на пола. Следователно концепциите за „насилие над жени“ и „основано на пола насилие“ често се използват като синоними. В някои термини се използва изразът „срещу жени“ за определяне на жертвите по пол. При други концепции, като например „насилие на мъже над жени“ се определя полът и на извършителите, и на жертвите, за да се избегне неутралност по отношение на половете.

2. НАРУШАВАНЕ НА ПРАВАТА НА ЧОВЕКА И ДИСКРИМИНАЦИЯ



Нарушаването на правата на човека е форма на дискриминация срещу жените, включително всички актове на насилие, основани на пола, които водят или е вероятно да водят до физическа, сексуална или психологическа вреда или страдание. Тук се причисляват и заплахите за подобни актове, принуда или произволно лишаване от свобода, независимо дали това се случва на работното място, в обществения или в личния живот. Формите и проявите на насилие срещу жените са формирани от социалните и културните норми, както и от динамиката на всяка социална, икономическа и политическа система. Факторите като расов или етнически произход на жените, каста, класа, статут на мигрант или бежанец, възраст, религия, сексуална ориентация, семейно положение, увреждане или ХИВ статус, обуславят формите на насилие, насочено към тях, определят начина, по който жертвите ги изпитват и водят до нарушаване на човешките права и дискриминация.

Голяма част от държавите в Европейски Съюз имат въведени юридически определения за дискриминация. Тези определения често обхващат, както пряката, така и непряката дискриминация. Можем да приемем следното определение за дискриминация, което е по-общо и отразява досегашния опит в работата по този проблем, засягайки и други малцинствени общности в много страни: *„Дискриминация има тогава, когато представители на по-влиятелна*



социална група се държат несправедливо или жестоко, спрямо представители на по-малко влиятелна социална група. Дискриминацията може да има различни проявления, включително, както индивидуални актове на омраза, така и несправедливост и институционален отказ от права, които обикновено се предоставят на други групи".

Има и правно определение за дискриминацията, като тя се определя законово като несправедливо, неравностойно третиране:

- ***Пряка дискриминация** има, когато поради едно или няколко забранени основания, лице или група лица, се третират по-неблагоприятно, отколкото друго лице или друга група лица, били са или биха били третирани в сравнима ситуация; или когато поради едно или повече забранени основания, дадено лице или група лица претърпяват вреда.*

На по-разбираем език, това означава: пряка дискриминация има, когато лице или лица се третират по-неблагоприятно от мнозинството, поради принадлежност към малцинствена група. Пример за това би бил отказът на полицейски служител да приеме сигнал за престъпление, тъй като жертвата е жена от ромски произход или жена - представител на малцинствена религиозна общност.

- ***Непряка дискриминация** възниква, когато една разпоредба, критерий или практика, поставя лица със статут или характеристика, отнасящи се към едно или повече забранени основания (включително сексуална ориентация и полова идентичност) в особено неблагоприятно положение в сравнение с други лица, освен ако, тази разпоредба, критерий или практика не се обосновава обективно с легитимна цел, като средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.*

Казано по-разбираемо: непряка дискриминация има, когато определени практики, правила или политики поставят лице или лица в неравностойно положение, в сравнение с представители на мнозинството. Непряката дискриминация понякога е по-трудна за идентифициране от пряката дискриминация. Пример за това би било даването на специални права за годишен отпуск на омъжени жени, когато политиките и/или законодателството не признават официално еднополовите връзки.

3. ФИЗИЧЕСКО И ПСИХИЧЕСКО НАСИЛИЕ

Умишленото поведение и действия, целящи да причинят страдание, да породят страх и тревожност, да унизят човешкото достойнство, да наранят някого като се прилага пряка физическа сила, водеща до телесна болка. Винаги физическото насилие започва с психическо насилие и включва всички онези действия, коитопричиняват душевна болка на другия. В това няма нищо случайно.

Поведението на насилника отначало започва с дребни заяждания като, например:

- *Безразличие към чувствата на жертвата!*
- *Унижения, подценяване и подигравки на всякаква тема!*
- *Обиди и необосновани критики, които най-често са свързани с това, че "за нищо не ставаш"!*
- *Забрани и контролиране на всичко в живота на жертвата на насилие: чувствата, мислите, действията, възприятията!*
- *За всички проблеми в ежедневието, насилникът вменява вина и прехвърля отговорността върху жертвата си!*
- *Изолиране на жертвата на насилие от близките и приятелите му!*
- *Чупене, хвърляне и удряне на предмети, животни или други хора, все действия, стигащи до садизъм и пораждащи силен страх!*
- *Ревност от всички и от всичко!*
- *Дълго и злобно повтаряне на едни и същи въпроси с цел, получаване на конкретен отговор, часове наред!*
- *Заплахи за нараняване на жертвата или за самоубийство!*
- *Следене, четене на кореспонденция и чатове, подслушване на разговори!*

Всичко изброено до тук води до влияние върху психиката на жертвата на насилие. Тя се чувства объркана, изплашена, виновна за всичко, срамува се от всички. Това особено се отнася за жената - жертва на насилие, защото започва да вижда себе си като лоша майка, домакиня, съпруга, колега, но не смее да разгласи за проблемите си, да потърси помощ. Единственото, което най-често прави, е да се затвори в себе си и да се самообвинява.

Психическото насилие също е умишлено поведение и цели да нанесе вреда на психическото и емоционално състояние на жертвата, контролирайки поведението й. Психическото насилие включва пренебрежение, унижение и подценяване, забрана на жертвата да се вижда с приятели и близки, забрана да напуска къщата без разрешение или заключване, различни заплахи, в това число и заплаха за самонараняване, в случай на раздяла и др.

4. ИКОНОМИЧЕСКО НАСИЛИЕ

Икономическо насилие умишлено цели да контролира и/или ограничи достъпа на някого до парични средства, до движима и недвижима собственост, до трудови отношения и обучение. Освен това, икономическият насилник контролира и/или ограничава жертвата си при вземането на каквито и да е решения, свързани с икономическо състояние.

5. СЕКСУАЛНО НАСИЛИЕ



Сексуалното насилие е умишлено поведение, което цели принуждаване към действия от сексуален характер като употребява физическа сила или принуда, без съгласие на жертвата. Тук включваме случаи от всякакъв вид нежелано сексуално поведение - генитално увреждане, изнасилване, опит за изнасилване, принуждаване на друго лице да участва в актове от сексуално естество, докосване без съгласие, както и каквото и да е действие, което жертвата намира за унизително.

6. ДОМАШНО НАСИЛИЕ



Случаите на домашното насилие са най-често срещаните форми на насилие. Като домашно насилие определяме всеки акт на физическо, сексуално, психическо, емоционално или икономическо насилие, както и опитите за такова насилие, извършвани в домашна среда. Домашната среда, от своя страна, включва членове на семейството, интимни партньори и лица, които живеят или са живели в едно и също домакинство с жертвата, когато е настъпило насилието. Според полицейските статистики за България, както и в ежедневието ни, по-разпространеният вид насилие се случва от мъж към жена, независимо от партньорския им статус. Според данни на Световната здравна организация за 2023, всяка трета жена в света е претърпяла някакъв вид насилие от интимния си партньор и в повечето случаи жените, които са станали обект на домашно насилие, не търсят навреме помощ.

Има няколко причините за това, като на първо място е тази, че жертвата е зависима от своя насилник. Друга причина е оправдаването на насилника. Най-често срещаната заблуда на жените, които търпят насилие е, че партньорът им ще се промени в по-добра насока. Тенденциите показват обаче, че веднъж случил се, обикновенно проблемът с вече упражненото насилие, не отшумява, а се задълбочава. Причина е също така, оправданието, повлияно от външни фактори. Жертвите на насилие вярват и се самозаблуждават, че е по-добре да не предприемат нищо, защото "така е по-добре за децата". И не на последно място можем да посочим като причина - идеализирането на насилника. В представите и съзнанието на жертвите преобладават само добрите случки с партньора-насилник, а лошото поведение се игнорира.

7. НАСИЛНИК И ЖЕРТВА

Думите “насилник-жертва” са масово употребявани, дори в ежедневието ни. Обикновено не е необходимо насилникът и жертвата да се познават или да се разпознаят предварително. Може да се каже, че и двамата участници в насилието са отговорни. Част от определението е, че "насилникът и жертвата са

хора, които не са в контакт с природната си агресия". Чрез поведението си те достигат нещо почти желано, макар и на висока цена.

Кои хора най-чести биват насилници и жертви:
- хора със зависимости;
- хора, които са израснали в среда на насилие;
- хора, които са били потърпевши или свидетели на насилие;
- хора с биполярна тенденция;
- хора, за които вниманието е от изключително значение;
- хора, с ниска самооценка;
- хора, с изключително висок или изключително нисък социален статус.

8. СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Всяка форма на нежелано физическо или вербално поведение със сексуален характер или подтекст, извършвани от страна на лице в работната среда и водещо до обида или унижение, до нарушаване на достойнството на някого, може да се определи като „сексуален тормоз на работното място“. Става дума за подигравателни коментари, заплашителни погледи, нетипични докосвания, накърняващи достойнството шеги, предложения и покани от лица, с които жертвата има работни взаимоотношения. Всичко това е сексуален тормоз на работното място. Извършител на сексуален тормоз на работното място може да бъде всяко лице, което има професионални отношения с жертвата - директор, ръководител, колега, както и лице, което не е служител, например клиент, пациент, доставчик и др. Данните на Националния статистически институт за 2022 г. показват, че *"12.2% от жените на възраст от 18 до 74 години в страната, са преживели сексуален тормоз на работното място от мъж през целия си професионален живот. Относителният дял на жените, преживели сексуален тормоз от страна на мъже колеги е 5.3 %, а от мъж на ръководна позиция - 1.4 %. Най-голям е делът на жените, преживели сексуален тормоз на работното място от други мъже (10.7 %)".* При обсъждане на тази тема, може да срещнем и понятието - *дискриминация на работното място и тази дискриминация включва физическо или психологическо насилие и обикновено е основана на пола*.

Въпреки, че в повечето случаи, става въпрос за тормоз над жените, на работното място, мъжете също могат да жертви на сексуално наислие на работното място-най-вече от страна на други мъже или от жени, които се възползват от дадена ситуация.

Сексуалният тормоз на работното място може да засегне здравето, финансите и взаимоотношенията на потърпевшия в краткосрочен план. Но може да окаже и негативни ефекти върху кариерата, които да продължат чак до пенсиониране.

9. КИБЕРНАСИЛИЕ



През последните години жените все по-често стават жертви на така нареченото кибернасилие, което ги кара да се чувстват подтиснати и пренебрегнати. Дори в Европейския съюз /ЕС/ е създаден Инициативен комитет за кибер защита на гражданските права. Според проучване от 2021 на този инициативен комитет, публикувано на сайта на съюза, "повече от половината анкетирани, работещи жени, се опасяват, че ако бъде публикувана сексуална информация за тях, професионалната им репутация ще бъде накърнена в дългосрочен план, докато 13 % смятат, че биха имали трудности при намиране на работа, а 6 % казват, че по тази причина са били уволнени от работа". Независимо от тези изследвания, доказващи наличието на проблема, въпросът е пренебрегван в проектодирективата на ЕС за борба с насилието срещу жени. В тази Директива се казва, че домашното насилие може да има икономически последици, но не се коментира, че кибернасилието също е сериозен проблем. По тази причина има призив към членовете на Европейския парламент, да редактират текста, като включат разпоредба, която да забранява на работодателите да дискриминират жертвите на кибернасилие, когато правят подбор, обучение и изпълняват мерки, свързани с развитието на работниците.

По този повод и Европейската конфедерация на профсъюзите /ЕКП/ отправя призив за елиминиране на насилието срещу жените и насочва вниманието към нарастващите случаи, при които, работодатели дискриминират жени, жертви на сексуален тормоз и то само въз основа на информация, намерена в интернет.

Кибернасилието трябва да се включи в дневния ред на работодателите, институциите, неправителствените организации и други, защото вече е обичайна практика работодателите да проучват он-лайн своите бъдещи служители. Което пък директно води до дискриминация. Например, жена не може да си намери работа, защото бившият й партньор е публикувал техни видеоклипове във Facebook. Жени губят кариерата си, защото са съобщили в полицията, че нейни видеоклипове са публикувани в интернет пространството, без нейно разрешение.

Он-лайн скринингът и работата в интернет мрежата стават все по-използвани дейности на трудовия пазар, като по-голям брой жени са застрашени от провал на кариерното си развитие, поради кибернасилие, проявено под формата на отмъщение, чрез публикуване на порно съдържание. Все по-често се запознаваме със случаи на уволнени жени, в резултат на това, че техните насилници са изпратили до работните им места дискредитиращи изображения или ги разпространяват он-лайн. Въздействието на подобно кибернасилие върху икономическата сигурност на жените е дълготрайно и това е огромен проблем на работното място.

IV. ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО



Тормозът на работното място е тревожна практика и често срещан проблем на работното място. Правото на Европейския Съюз и националното право определят задължението на работодателите да предпазват работниците/служителите от тормоз и насилие на работното място. Насилието и тормозът на работното място са форма на дискриминация, която може да бъде по пол, етнос, раса, възраст, религия. На работното място могат да се проявят различни форми на тормоз и насилие:

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

Според експертите, за съжаление, днес насилието на работното място все още е част от реалността на много професии, особено в сферата на обществените услуги. В голям процент от случаите насилието или тормозът са адресирани към жени.

Съобразно българското законодателство при съществуване на трудово правоотношение работодателят, упражнявайки своята работодателска власт, е длъжен да не извършва и да не допуска извършване на дискриминация спрямо работниците и служителите в своето предприятие.

В чл. 127, ал. 2 от Кодекса на Труда (КТ) е заложено нормативното изискване към него да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение. От чл. 8, ал. 3 от КТ и чл. 13 и следващите от Закона за защита от дискриминация идва задължението му да не извършва и да не допуска извършване на актове на дискриминация спрямо работниците и служителите в предприятието.

Европейските социални партньори признават, че тормозът и насилието е възможно да засегнат всяко работно място и всеки работник/служител, независимо от размера на предприятието, сфера дейност или форма на трудов договор или взаимоотношение. Определени групи и сектори могат да бъдат изложени на по-голям риск. Отчитайки уязвимостта на жените и по-конкретно на жените от ромски произход, от изключителна важност е те да са наясно с неприемливото поведение от страна на свои колеги, преки и непреки началници и да бъдат информирани какви са правата им ако попаднат в такава ситуация.

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

Необходимо е фирмите да имат свои ясни процедури, посочващи, че тормозът и насилието в работна среда, няма да бъдат толерирани. В тях трябва да се посочат стъпките, които трябва да бъдат следвани в 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/служителите.



За да се защити един работник или служител от тормоз на работно място той трябва да подаде сигнал или жалба за това в лично качество. Законът сочи като адресат на оплакването работодателя като страна по индивидуално трудово правоотношение. Именно до него, а не до прекия ръководител трябва да достигне изявлението на засегнатия работник. След получаване на сигнала или жалбата работодателят има три основни задължения по закон:

- незабавно извършване на проверка на обстоятелствата по конкретното оплакване;
- предприемане на мерки за прекратяване на тормоза;
- започване на процедура за реализиране на дисциплинарна отговорност спрямо виновния работник или служител.

В интерес на всички страни е да се действа с нужната дискретност, за да се защитят достойнството и личния живот на всички. Не следва да се оповестява информация на страни, нямащи отношение към случая. Жалбите следва да се разглеждат и разрешават бързо. Трябва да се осигури безпристрастно изслушване и справедливо отношение на всички имащи отношение страни.

Жалбите следва да бъдат подкрепени с подробна информация. Необосновани обвинения не следва да се толерират или такива, които могат да доведат до дисциплинарни мерки. Външното съдействие може да бъде от помощ.

Работодателят има задължение да предприеме и ефективни мерки с цел превантивен характер срещу нови актове на тормоз. При откриване на акт на дискриминация от работник спрямо друг работник, той има право освен да упражни дисциплинарната си работодателска власт, като наложи дисциплинарно наказание, и да подаде писмен сигнал до Комисията за защита от дискриминация, която може да образува административно-наказателно производство и ако установи нарушение, с наказателно постановление да наложи административно наказание или глоба на виновния работник.

Насилието и тормоза по полов признак на работното място включва : сексуален тормоз от страна на колеги, ръководители и надзорници на работното място; насилие от трети страни: клиенти и др.; насилие на обществени места, свързани с работата, включително по време на пътуване до и от работа. За да се премахне насилието, основано на пола, е необходимо да се обърне специално внимание на половия аспект и причините, свързани с по-широкото структурно неравенство

между половете. Освен това промените в организацията на труда и увеличаването на нивата на случайна и несигурна работа, засягат предимно жените работници от ромския етнос. Освен това рисковете от насилие и тормоз засягат по-специално жените, преживели множествена дискриминация, които работят в слабо защитени работни места, където има ежедневен риск от насилие. Основаното на пола насилие на работното място се различава от другите въпроси, касаещи работното място, защото е невидим, много чувствителен проблем и като цяло не се отчита. То е основна пречка за постигането на равенство между половете и един от най-значимите показатели за неравностойните роли и отношения между половете. Това води до намаляване на достъпа на жените до икономическа и социална независимост и е тясно свързано с дискриминацията им. Ако се толерира дискриминация на работното място, това създава среда, в която има вероятност да се прояви насилие и тормоз. Обратно, работните места, които имат прогресивни политики в областта на човешките ресурси и равнопоставеността, включително за предотвратяване на тормоза, както и добра консултативна среда с работниците, се отличават с по-високи заплати, намален работен натиск и по-задоволителна работна среда.

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

V. ДОМАШНО НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Много често домашното насилие се пренася и на работното място. Домашното насилие може да включва широк спектър от злоупотреби, включително емоционално и финансово насилие, понякога наричано «принудителен контрол», което може да повлияе на възможността на жените-роми да работят и да участват ефективно и продуктивно на работното място.

За това много работодатели вземат мерки, които да предпазят служителите им или да ги направят по-адекватни към ситуацията. Сред мерките, които могат да се осъществят са временният платен отпуск, консултирането, подкрепата, първоначалното планиране на безопасността, промените в работното място или местата за паркиране, както и предоставянето на информация за специализирани организации за подпомагане и заповеди за осигуряване на защита в случай на преследване на работното място. Тези мерки за подкрепа могат да позволят на жертвите да останат на работа и да запазят своята

финансова независимост, като същевременно гарантират сигурност за работниците на работното им място. Насилието и тормозът на работното място са тясно свързани с ролята на жените и случаите на преживяно насилие, основано на пола, в обществото, на обществени места и в семейството.

Много от жертвите на домашно насилие са в трудоспособна възраст и работят, така че работодателите могат да играят важна роля в отговора на обществото на домашното насилие. Домашното насилие е всепризнато като проблем, който има отражение върху работното място.

Когато забележим,че колега е жертва на домашно насилие – какво трябва да правим?

Разпознаването на признаци, че колега е малтретиран у дома, дава възможност на неговите колеги да го подкрепят и да го насърчат да говориза ситуацията си. Колегите и работодателите трябва винаги да подкрепят, уважават и насърчават жертвата-колега да сподели и да покажат, че са готови да помогнат.

Ако колега избере да разкрие за своите насилствени проблеми в отношенията си у дома, помислете за следните отговори:

- "Вината не е твоя. Не заслужаваш да бъдеш третиран по този начин.“
- „Не си сам и се радвам, че ми разказа за това, през което преминаваш.“
- „Тук съм за теб и ти имаш подкрепа в тази организация.“
- „С какво мога да ти помогна?“

Предупредителните признаци, че колега е малтретиран у дома, могат да включват:

- непрекъснато закъснение, с обяснение,че е възпрепятстван/а или закъснял/а за да стигнете до работа.
- отсъствие от работа без обяснение.
- посещение на работното място от партньора по неподходящ начин.
- повтарящи се разстройващи телефонни обаждания/имейли/текстови съобщения.
- оставане на работа над това, което е разумно и извън установеното работно време.
- промени в качеството на изпълнение на работата.
- демонстриране на нужда винаги да тръгват навреме от работа.
- отдръпнатост и изолираност.
- неразумно поведението на партньор пред колегите/ръководителя.
- без контрол върху работния график – т.е. партньорът контролира оставянето и вземането от работа.
- носенето на дрехи за прикриване на синини.

Колегите и представителите на „Човешките ресурси“ може да не са склонни да се ровят в личния живот на служителите, но предоставяйки подкрепа за малтретирани служители, може да са в състояние да предотвратят трагедии на работното място.

Домашното насилие се превръща в насилие на работното място, веднага щом възникне на работното място и може да застраши безопасността не само на жертвата на домашно насилие, но също и на неговите или нейните колеги, ръководители или клиенти.

VI. РОМСКИТЕ ЖЕНИ - ДИСКРИМИНИРАНИ И ПОДТИСКАНИ НА РАБОТНОТО МЯСТО



Все повече се признава тормозът и насилието, свързани с дискриминацията - включително рисковете, пред които са изправени работници, подложени на множество и преплитащи се форми на дискриминация. Синдикатите в цяла Европа отправят силно послание, че насилието и тормозът на работното място трябва да бъдат разглеждани в по-широкия контекст на борбата срещу неравенството и дискриминацията, основани на пола, прекомерното наемане на някои групи жени на нископлатени и несигурни работни места и на непълно работно време. Мигрантите и жените от ромски малцинствени етнически общности са особено засегнати от неравенствата и ниските заплати, и биват наемани предимно на нископлатените работни места. В резултат на това е важно стратегиите за справяне с насилието въз основа на пола, на работното място, да отчитат многобройните и преплитащи се форми на дискриминация и неравенства и силната връзка между тях и неравностойното социално и икономическо положение на жените. Дискриминацията засяга и образованите роми, чиито шансове да си намерят добре платена работа са донякъде ограничени. Ако ромите намерят работа, то обикновено тя е физически натоварваща, често опасна и лошо платена.

Жените от тези социални групи биват наемани предимно като домашни помощници, работа на конвейер и селскостопански работници, и са изправени пред заплахата от психическо, физическо и сексуално насилие в резултат на несигурната им заетост. Структурирането на работата по раса и пол, както и според другите форми на дискриминация, са важни за отношенията на работното място и за смекчаване на психосоциалните рискове, свързани с насилието и тормоза. Постигането на женска самостоятелност (да се даде възможност на жените да вземат решения за своя живот) и глас (да участват, да говорят и да бъдат изслушани) са от решаващо значение за справяне с рисковете от насилие и тормоз.

Жените роми, които изпитват различни форми на дискриминация, са в много по-голяма степен от мъжете подложени на насилие и тормоз на работното място и много от тях работят на места, където съществува риск от насилие, от страна на

трети лица. По-специално, работните места, в които преобладаващата работна сила е един пол или една етническа принадлежност, често са по-враждебни към лицата, които не отговарят на установените норми за равенство между половете или които идват от малцинствени групи. Работници от други етнически групи са по-изложени на тормоз на работното място от белите работници и изпитват различни форми на тормоз, често под формата на атаки срещу личните им характеристики, а жените от етническите малцинства са по-често жертви на нежелано сексуално внимание и сексуална принуда отколкото белите жени. Дискриминацията на работното място за ромските жени, се проявява на различни нива в България: преди наемане на работа, при адресиране на обявата до определени групи и по време на трудово правоотношение.

Традиционните културни и социални роли в ромските общности също често ограничават възможностите на жените да избират свободно своя професионален и личен живот. Мнозинството ромски жени се сблъскват с липсата на достъп до социални права и застраховки, което ги прави по-уязвими на работното място. Неконтролираните предразсъдъци и етническото насилие могат да създадат враждебна среда на работното място, където ромските работници се чувстват недостойно третирани и неуважавани. Ромските жени често се борят с липсата на достъп до социални права и застраховки, което води до липса на социална подкрепа на работното място.

Проактивните мерки за борба с дискриминацията, насърчаване на равенството и създаване на инклузивна общност са от съществено значение за преодоляване на пречките пред заетостта на ромите и на тяхното развитие и защита на работното място.

VII. КАКВО СЕ ИМА ПРЕДВИД ПОД ТОРМОЗ И НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО?



Международната организация на труда (МОТ) дефинира ***насилието на работното място*** като „*действие, събитие или поведение, отклоняващо се от нормалното поведение, което причинява травми на дадено лице, лицето се чувства обидено, заплашвано.*”

Насилието на работното място може да бъде два вида:

- ***Вътрешно насилие*** - извършвано от колеги, началници или членове на ръководството.
- ***Външно насилие*** - извършено от клиенти, пациенти или друг вид хора, с което лицето има работни отношения.

ВИДОВЕ НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Психологическо насилие

- Словесни обиди
- Натиск, изнудване
- Тормоз
- Заплашително, сплашващо държание
- Унижение
- Социална изолация
- Умишлено игнориране

Физическо насилие

- Блъскане
- Хвърляне на предмети
- Удряне
- Навлизане в личното пространство чрез физически допир
- Физически тормоз
- Ограничаване на свободата на движение
- Използване на въоръжена сила

Сексуален тормоз

Сексуалният тормоз може да бъде тормоз на основата на пол или тормоз от сексуален характер. Тормозът на основата на пол включва например дискриминирането на жена-служител поради бременност и/или раждане.Тормоз от сексуален характер е, когато шефът има натрапчиво желание за сексуален контакт със свой подчинен, който обаче не откликва на предложението.

Дискриминационен тормоз

Това е, когато определени служители тормозят свои колеги, защото са от друга раса, възраст, имат недъг, друга религия или националност, или защото просто не ги харесват. Ако работодателят научи за подобна дискриминация в екипа си, той е длъжен да вземе мерки и да спре тормоза.

Враждебна работна среда

Създаване или поддържане на враждебна работна среда също се счита за вид тормоз на работното място. Във враждебна работна среда работникът или служителят не може да бъде тормозен директно, но тягостната атмосфера и неправомерното, грубо отношение на колегите му към него със сигурност вредят на работата му, както и на неговото психическо здраве.

Тормоз, основан на възрастта

Човек, изправен пред тормоз, основан на възрастта, може да бъде подиграван и обиден, позовавайки се на възрастта му. Може да бъде изолиран от социални дейности, проекти или срещи. Може да бъде несправедливо критикуван за ограничени умения в определена област. За съжаление, този тормоз понякога е

опит за неправомерно тласкане на служителя към ранно пенсиониране. Ако се направи на по-млад служител, това може да го обезсърчи и той да реши да сменят екипа или дори работодателя си.

Пример:



35-годишната Гергана е част от обслужващия персонал в автобус. Нейните отговорности включват проверка на билетите на пътниците. При извършване на рутинната си работа, тя е нападната от двама пътници, които нямат билет. Нападението включва вербални обиди, но започват и да я блъскат. Преди полицията да дойде на помощ, тя е била повалена на земята от двамата пътници и е наранила тежко главата и тялото си.

Инциденти като този не са необичайни в ежедневието на работното място. Физическото посегателство може да се случи във всяко трудово правоотношение и на всяко ниво. Особено на работни места, където работата предполага досег с много хора и където се борави с пари. Този вид работа често води до междуличностно напрежение, което може да доведе до вербални обиди, викане, заплахи или дори до физическа саморазправа. Жените, особено тези от ромски произход са изложени на риск от преживяване на физическо насилие, защото те често заемат работни места в тези професионални направления.

Такъв вид вербално насилие, което почти винаги прераства във физическа саморазправа най-често се среща в следните професионални групи:

- Институции предлагащи услуги на гражданите
- Болници и отделения за спешна помощ
- Места с индивидуални или нощни работни места
- Барове, хотели, ресторанти
- Полиция и сили за сигурност

Как да се предпазим от деескалация на насилието, за де не се стигне до непосредствена опасност от физическа саморазправа на работното място:

- Останете спокойни и запазете самообладание. Не трябва да изглеждате нервни. Съзнателно вдишайте и издишайте няколко пъти.
- Следете сигналите, които дава клиента/човека срещу вас. Гледайте го спокойно. Избягвайте да влизате в дискусия. Не задавайте въпроси. Говорете ясно, високо и точно.
- Обърнете внимание на езика на тялото си - не правете никакви резки движения или агресивни жестове, като стискане на юмрук.
- Осъществете зрителен контакт с агресивния клиент/човек, без да се взирате в него.
- Стойте поне на една ръка разстояние и не притискайте другия човек в ъгъла.

Пример:



Мария е специалист в голяма корпорация, с дългогодишен опит. Тя е много ангажирана. След консултация с ръководителя си е готова да поеме допълнителна работа и да работи извънредно, което не се харесвало на колегите й.Те започват да разпространяват слухове за нея, бойкотират я и не и предават важна информация свързана с новата й работата.

Тормозът на работното място е набор от лоши практики, извършвани от колеги или началници спрямо работник. Това засяга тормозения индивид, намалявайки производителността му. С други думи, тормозът на работното място е ситуация, при която човек е тормозен, докато изпълнява работните си задължения, на работното си място. Това психологическо насилие може да бъде от други служители, които са на същото ниво или от началници (шефове). В този смисъл, когато тормозът на работното място е от шефове, той е известен като „шефство“, а когато е от колеги, разположени на същото ниво, се нарича „**мобинг**“.

Мобинг означава да се правят действия, които да намаляват работоспособността и мотивацията на друг колега в работното място. Така се намалява самочувствието, и се цели тормозения служител да намрази работата си и да напусне. Пострадалия от мобинг бива изтезаван психически, без да има основание за това, без да е заслужил да получава неуважително отношение от своите колеги. Без да има причина пострадалия започна да се изнервя, да се стресира, да се ядоста и да бъде обиден.

Тормозът се описва като „негативни комуникативни действия“, които са насочени срещу дадено лице и които много често се случват за по-дълъг период от време. Целта му е да изключат и изолират засегнатото лице и да създадат дисбаланс. Това уврежда самочувствието на засегнатия и в крайна сметка води до принудителното напускане на хора от работното им място. В екстремни случаи тормозът може да доведе до самоубийство или до опити за самоубийство.

Независимо от това, кой на кого прави мобинг, никой няма право да тормози свой колега. Колкото и трудно да е идентифицирането и доказването на мобинга, той трябва да бъде победен. Най-лесния начин е да се намери свидетел. Ако имате свидетел и убедите другите, че сте тормозени, вие ще победите битката с мобинга.

Характеристики на тормоза-мобинг:

- Насочен е срещу конкретно лице
- Системен подход
- За по-дълъг период от време
- Постоянност

- Извършва се от един или повече хора
- Неравностойна властова структура

Примери за тормоз-мобинг:

- Викове или псувни на висок глас
- Постоянни прекъсвания
- Невъзможност за комуникация със засегнатото лице
- Криене на информация
- Клеветене

Тези явления, като описаните по-горе, се срещат най-вече в корпоративни среди, с добра работна атмосфера и са много малко видими. Тормозът е постепенен процес, който има сериозни последствия. Може да доведе до сериозни лични и работни проблеми. За да се избегнат смущенията в процеса на работа, контрамерки трябва да се предприемат възможно най-рано. Повечето служители са запознати с понятието „тормоз“, някои дори от собствения си болезнен опит, но въпреки това, не всеки междуличностен конфликт е тормоз. Обидата е вид тормоз, но конфликтите със сигурност са част от ежедневния трудов живот. Селективните конфликти и критиките като такива не са тормоз.

Съвети за засегнати:

- Незабавно адресирайте конфликтите и опитайте да изясните евентуалните недоразумения.
- Съхранявайте записи/доказателства за случаите, когато някой е упражнил тормоз върху вас. Записвайте мястото,датата,часа, присъстващите хора, възможни причини и последиците от всички актове на тормоз. Събирайте доказателствата като писма, имейли и текстови съобщения.
- Говорете за вашата ситуация – дайте информация на лице, на което имате доверие във фирмата (напр. началник, работнически съвет, представител на персонала, представител по безопасността, мениджър човешки ресурси, работодател, специалист по трудово здраве или трудов психолог и др.).
- Говорете за това със семейството и приятелите си.
- Потърсете професионална помощ. Консултативни центрове, психолози и юрисконсулти могат да ви помогнат, за да излезете от порочния кръг.

Пример:

Кристина, 45 г., работи като квалифицирана медицинска сестра във вътрешно отделение на голяма болница. Един пациент, за когото Кристина се е грижила за кратко време й прави комплименти и подаръци. След изписването на пациента от болницата, той продължава да ходи в болницата за да я търси и й звъни многократно по телефона. В един момент този тормоз стигна дотам, че Кристина е затрупана с обяснения в любов в болницата и дори пациента започва да я търси в дома й. Тя започва да изпитва страх и на работното си място и в дома си. Започва да мисли дори за напускане на работа и смяна на жилището си.

Преследването се описва като „ *умишленото и повтарящо се преследване или тормоз над някого, чиято физическа и/или психологическа цялост и безопасност е застрашена от това*." Това е явление, което възниква чрез действия, които се характеризира като нежелано внимание от страна на засегнатото лице. Около половината от всички случаи на преследване са свързани с отхвърлена или прекратена връзка („преследване на бивш партньор“). Това се случва редовно. Феноменът се среща и на работното място (напр. обръщане на внимание и чакане пред работното място, обаждания на работа, разпространяване на слухове сред колеги). Жените са по-често засегнати от това, мъжете са по-често виновници.

Малко по-новият термин, ***киберпреследване***, описва това като обсесивно преследване на други хора чрез интернет, като например изпращане на имейли на засегнатото лице от фалшив профил или от името на засегнатия човек се пишат омразни съобщения във форуми или се публикува съдържание, което го клевети и злепоставя.

Примери за преследване:

- Постоянни нежелани контакти (телефонен терор, SMS, имейл и др.)
- Постоянно проследяване и наблюдение
- Нежелано изпращане на подаръци
- Поръчване на стоки от името на засегнатия човек
- Имуществени щети
- Физическо или сексуално насилие

Съвети за засегнатите, как да се предпазят и защитят от преследване

- Ясно и твърдо заявете на преследвача, че не желаете да имате контакти с него. Най-добре го направяте пред свидетел. Направете това само веднъж (всяко следващо изказване води до друга реакция от лицето/преследвачът!)
- Като го игнорирате постоянно, вие му сигнализирате, че усилията му са напразни.
- Документирайте всяко действие или контакт и осигурете доказателства.
- Информирайте хората около вас (началници, работнически съвет/представители на персонала, семейство, приятели, съседи, колеги и т.н.), че се чувствате преследван/а. Околните трябва да се пазят от опити за манипулация от преследвача.
- Сменете телефонния си номер. Смяната на адреса е крайна мярка.
- Докладвайте на полицията за упорито преследване.
- Подайте заявка за ограничителна заповед до съда.

Пример:

Айше е мюсюлманка. Поради вярата ѝ, някои от колегите ѝ се подиграват. Било то на ислямски празници, на фирмени излети или докато се хранят в столовата - отново и отново правят унизителни коментари. Когато Айше споменава това на другите си колеги или на ръководството – тя среща неразбиране.

Такъв тормоз възниква, когато поведението на околните нарушава достойнството на съответното лице или има за цел да направи това. Лицето се чувства нежелано, чувства се обидено и отхвърлено от средата, в която работи. Обикновено причинете за такъв тормоз са възраст, религия, мироглед, етнически произход, сексуална ориентация, пол.

Примери за тормоз:

- Обидни коментари като „вземи си душ. Миришеш!”
- Обвинения, че си различен.
- Публични подигравки
- На пръв поглед безобидна шега може да се разглежда като унизителна и да се възприеме като нараняваща.

Пример:

Анна е принудена от свой колега, вече две години да слуша нежелани коментари със сексуално съдържание и постоянно показване на снимки със неприлично съдържание.

Сексуалният тормоз на работното място е всяко поведение от сексуален характер или друго поведение, основано на пола, което накърнява достойнството на жените и мъжете на работното място. Това важи и за тормоз между хора от един и същи пол.

Решаващо е чувството на тормозения, а не намерението на тормозещия. Сексуалният тормоз включва незачитане на личните граници и неприкосновеност на съответното лице.
Сексуалният тормоз на работното място няма нищо общо с флирта. При флирта и двете страни казват „да“. Сексуалният тормоз, от друга страна, винаги е нежелателен от едната страна. Това е тормоз и често злоупотреба с власт. Сексуалният тормоз възниква „ако поведение,уронва достойнството на човек, чрез намеци и действие, които принадлежат към сексуалната сфера. Засегнатото лице се чувства обидено или сплашвано. Това създава унизителна и враждебна работна среда.

Работодателят има задължението да не допуска това да се случи в неговото предприятие.Той трябва да предприеме незабавни и ефективни действия срещу по-нататъшни действия в тази насока.

Примери за сексуален тормоз:

- Дискриминационни коментари от сексуален характер
- Непристойни шеги или нежелани подаръци
- Увертюри, които идват с обещания за предимства
- Ексхибиционистични действия
- Сексуални действия (напр. нежелано физическо докосване)
- Плакати със непристойно съдържание на работното място
- Втренчен и преценяващ поглед

Съвети за засегнатите как да се предпазят и защититят от сексуален тормоз

- Поставете ясно вашите граници. Особено при висшестоящите, трябва да е ясно, че границите са преминати. Това често изисква вътрешна сила и личностна смелост.
- Но тези, които се осмеляват и защитават, имат добри перспективи за успех и това помага за предотвратяване на по-нататъшни случаи на сексуален тормоз.
- Не се обвинявайте. Не обръщайте никакво внимание на тормозещия ви. Имате право да се защитавате.
- Изглеждайте и бъдете уверени, не се плашете. Курсовете по самозащита помагат за повишаване на самочувствието и увереността, че можеш да се защитиш.
- Свържете се с надеждни и компетентни контакти, като началници,работнически съвети/представители на персонала, лекари по трудова медицина, професионални психолози, синдикати, трудови съюзи.

Как да разпознаем сексуалния тормоз на работното място?

- *Сексистки коментари или шеги за външен вид, облекло, сексуална ориентация, поведение и др.*

  - На разходка, организирана от фирмата, се разказват груби шеги със сексуална тематика. Един от колегите не се смее на тях и след това е описан като лишен от чувство за хумор и скучен.
  - Двама колеги многократно се подиграват на слабата фигура на новата си колежка и разказват вицове за слаби хора.
  - По време на обедната почивка, двама служители говорят за най-добрите порно филми и бордеи, които познават.
  - Преподавател, който скоро е станал професор, прави следното изказване: Жените, които имат толкова красиви крака, нямат нужда от научна кариера.

- *Двусмислени намеци, комплименти и жестове, натрапчиви погледи, които намирате за неприятни.*

  - При всеки разговор, колега се взира проницателно в действията на колежката си и се приближава много близо до нея, така че тя винаги трябва да отстъпи крачка назад. Видимо й е неудобно.

- По време на вземането на кръвна проба, пациентът (мъж), прави комплименти за фигурата, задните части или краката на медицинската сестра.
- Супервайзорът (мъж) съветва служителката (жена) да носи по-тесни панталони, „за да могат да се показват по-добре стегнатите й задни части“.
- Ръководителят (мъж) пита новата служителка (жена) дали и тя обича да спи гола толкова, колкото и той.
- Учителят (мъж) кани ученик (мъж или жена) да посетят заедно сауната.

➢ *Повтарящи се нежелани покани*

- Шефът (мъж) няколко пъти кани своя служителка (жена) на бира/чаша вино след работа, само двамата. Тя вече е отказала два пъти и не иска повече покани.

➢ *Нежелано докосване, физически контакт, който не желаете*

- Колега (мъж) се притиска много близо до колежката (жена) си, докато стоят на опашка в столовата за обяд, така че възниква привидно случаен контакт. Жената трудно може да го избегне и да спазва дистанция.
- Колега или ръководител (мъж) многократно докосва гърдите или дупето на на служител (жена) привидно случайно, например на основание, че има косъм или мръсотия, които трябва да изтрие.
- Ръководител (мъж) прегръща рамото на служителката (жена) си всеки път, когато тя обяснява нещо, въпреки че това изобщо не е необходимо. Служителката се чувства тормозена и не харесва това.

➢ *Показване или изпращане на сексистки или порнографски снимки, рисунки, картинки и др.*

- Колеги от работа окачват еротични снимки по стените в цеха/офиса.
- Когато една служителка идва на работа сутрин, на бюрото й има отворено порно списание.
- Служителка показва на колежка свои снимки от ваканцията, на които тя и половинката й лежат голи на плажа.

➢ *Телефонни обаждания, имейли, писма, текстови съобщения и др. със сексистко съдържание или внушаващи сексуални намеци*

- Колега от работата изпраща груби видеоклипове или снимки на служители в същата фирма, чрез имейл или текстово съобщение.

➢ *Обещание за ползи, ако хората се съгласят на сексуални действия. Заплаха от последствия, ако засегнатите не се съгласят на сексуални действия (принуда).*

- Супервайзорът предлага на стажанта допълнителна позиция като ръководител на проекти, ако тя прекарва уикенд с него от време на време. Ако обаче бъде отхвърлен, той ще трябва да помисли дали тя ще се впише в отдела.

- Служителка се разделя с приятеля си, който работи в същата фирма. Бившият сега я заплашва, че ще изпрати разголени снимки от общата им ваканция на колегите й в работата.

➢ *Физическо посегателство, изнасилване*

- Майстор трябва да ремонтира нещо в офиса на фирмата. Там има само един служител. Майсторът я избутва в ъгъла и се опитва да я целуне.
- Докато стажантката пие напитки в столовата на фирмата, началникът й идва и затваря вратата. Той я държи близо до себе си, покрива й устата и я заплашва,че ако каже на някого нещо, стажът й във фирмата ще бъде прекъснат.



Работодателят *трябва да бъде отговорен за действията на свой служител, който налага тормоз на друг негов служител. Той трябва да предприеме незабавни и подходящи действия, за да спре този вид насилие.Служителите, които са жертва на тормоз, трябва да докладват за инцидентите на своите ръководители. Ако самият ръководител е този, който тормози своя подчинен, то служителят трябва да докладва за тормоза на най-високо ниво в йерархията на компанията или да се обърне към юрист.*

VIII. ПРИЧИНИ И ПОСЛЕДИЦИ ОТ ТОРМОЗА И НАСИЛИЕТО НА РАБОТНОТО МЯСТО



Причините за случаите на тормоз и насилие на работното място лежат от една страна в организацията на труда в самата фирма, но от друга страна и в самия човек. Чрез изменения в организационните структури, като работа в екип и работата по проекти, гъвкавостта на организацията на работата се увеличава, но се учвеличава и взаимната зависимост в работния процес и необходимостта от координация и засилена комуникация между колеги, служители и ръководители.

Това развитие носи със себе си високи емоционални и социални изисквания към служителите. Дефицити в лидерското поведение, като липса на комуникация в случай на преструктуриране в компанията или липса на намеса в случай на ескалация на конфликти или високи нива на работен натиск, страх за работата и конкурентен натиск, увеличават риска от случаи на тормоз и насилие на работното място.

Дори по-незначителни психологически прояви на насилие, като например крещене на служител пред други колеги, може да има огромно въздействие върху тялото му (напр. главоболие, стомашно-чревни проблеми). Последствията от насилието за съответния служител зависят от ситуацията, предприетите действия и личността на засегнатото лице.

Служители, подложени на насилие на работното място може, могат да развият следните последствия:

• Нарушаване на личната неприкосновеност
• Дълбока несигурност
• Затруднена концентрация поради страх
• Загуба на самочувствие
• Здравословни проблеми, като нарушения на съня, главоболие и стомашни болки, както и психологически увреждания, като депресивни настроения.

Всичко това се отразява негативно върху трудовата мотивация и работно представяне на служителя, но също има отношение и в неговите/нейните семейни и социални аспекти. Компенсаторното поведение често води до злоупотреба с наркотици или алкохол. В някои случаи може да има дори умствените и физически увреждания, толкова сериозни, че дори да доведе до трайна неработоспособност.

Последствията от случаи на насилие или тормоз за работната среда включват:

- Нарушаване на доброто сътрудничество
- Намаляване на производителността и качеството на работа
- Създаване на работна атмосфера, в която цари несигурност и недоверие
- Увеличаване на отсъствията от работа, свързаните с болести
- Финансови разходи за фирмата, поради загуба на опитен персонал.
- Искове за обезщетение, чрез съдебни производства
- Загуба на имидж и загуба на клиенти
- Намаляване на лоялността към фирмата



Тези последствия могат да бъдат предотвратени чрез подходящи превантивни мерки.

Какво мога да направя като служител за предотвратяване на насилието и тормоза на работното място?

- Поемете отговорност: Не гледайте отстрани, бъдете отворени и подкрепящи за засегнатите. Всеки, който гледа безразлично или отстрани е съучастник.
- Обърнете внимание на собственото си поведение спрямо другите, особено към колегите мъже.
- Поставете ясно граници. Покажете на вашите началници, колеги и клиенти къде са вашите граници. Говорете за нарушенията на границите веднага, ако възникне такава ситуаци.

- Повишете уменията си: потърсете възможност за включване в обучения за предотвратяване и справяне с насилието на работното място и вземете участие.
- Докладване: Докладвайте за всеки инцидент на насилие на работното място на лице, на което имате доверие (началник, работнически съвет, и т.н.). Обръщайте внимание дори на онези актове на насилие, които изглеждат без особенно голямо значение за вас.
- Информираност: Създайте информираност във вашата работна среда за опасностите, ефектите и санкциите към актовете на насилие. Активно се занимавайте с темата.

Какво могат да направят работодателите или работническите съвети, за да предотвратят насилието на работното място?

- Трябва да бъде създаден ясен ангажимент към култура на ненасилие във фирмата. Необходими са ясни правила за всички служители, на всяко йерархично ниво.
- Разпределете отговорностите децентрално и ясно, което прави проблемите по-лесни за идентифициране и достигане до съответни решения.
- Необходим е социален, честен диалог и комуникация със служителите и тяхното участие в процесите на вземане на решения.
- Ангажирайте психолог, който да предоставя лесни и достъпни съвети и да предлага подкрепа.
- Професионално справяне с тормоза - обучение относно насилието на работното място (напр. обучение за управление на конфликти).
- Точни инструкции за служителите как и какви стъпки трябва да се предприемат, ако са засегнати от насилие на работното място.
- Подкрепа на засегнатите чрез предоставяне на правни съвети.
- Проектиране на работната среда за предотвратяване на насилие (добро осветление на работните места, приветлив и чист дизайн на стаите, забрана за оставане на работа извън установеното работно време и др.).
- Редовни срещи на екипа.
- Наблюдение, документиране и обратна връзка на насилствени действия.
- Редовен мониторинг на спазването на правилата и последователни санкции, с цел конкретно възпиране на насилието.
- Създаване на точка за контакт в рамките на организацията за засегнати от тормоз или насилие на работното място чрез надеждни, компетентни хора, които да гарантира, че такива събития ще бъдат отчетени и ще се вземат мерки за предотвратяването им.

КОНТРОЛЕН СПИСЪК ЗА ТОРМОЗ/НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Правили ли сте или били ли сте изложени на някое от следните неща през последните няколко месеца? Ако сте преживели или изпитвате едно или повече от изброените действия по-долу, значи е много вероятно да сте жертва на тормоз/насилие на работното място.

- ***Относно вашите контакти:***

  - Вашият ръководител ограничавал ли е способността ви да се изразите/да изкажете мнение?
  - Постоянно ви прекъсват, докато говорите....
  - Други хора ограничават ли способността ви да се изразите?

- ***Върху вас се оказва натиск по следните начини:***

  - Колегите/ ръководителят ви крещи, ругае ви.
  - Има постоянна критика към работата ви.
  - Постоянна критика към личния ви живот.
  - Телефонен терор.
  - Вербални заплахи.
  - Писмени заплахи.

- ***Чувствате следните неща:***

  - Унизителни погледи или негативни жестове.
  - Намеци, отправени към вас без да ви казват нищо директно

- ***Чувствате се постоянно изолирани на работното си място:***

  - Хората не говорят с вас.
  - Хората не искат да им говорите.
  - На колеги ви е забранено да бъдат с вас и да говорят с вас.
  - Третират ви като невидим.
  - Вашите работни задачи търпят промени и неясноти
  - Не ви възлагат работни задача.
  - Дават ви безсмислени работни задачи.
  - Възлагат ви се работни задачи, които са опасни за здравето ви.
  - Поставят ви се работни задачи, които са далеч под вашите компетентности.
  - Постоянно ви се поставят нови работни задачи, преди да приключите възложените ви преди това.

- ***Атаки срещу вашата репутация на работното Ви място***

  - Хората говорят лоши неща за вас зад гърба ви.
  - За вас се разпространяват неверни слухове.
  - Подиграват ви се пред другите.

- Имате съмнения, че сте психично болен.
- Хората имитират вашата походка, вашия глас и жестове, за да изглеждате смешен/а.
- Колегите/ръководителите атакуват вашите политически или религиозни възгледи.
- Принудени сте да вършите работа, която наранява самочувствието ви.
- Вашата работа е оценена по грешен и обиден начин.
- Вашите решения са поставени под въпрос.
- Колегите/ръководителите ви наричат с неприлични имена или други обиди и унизителни изрази.
- Правят ви сексуални намеци или неприлични вербални подмятания

Насилие и заплахи за насилие

- Вие сте принудени да вършите работа, която не е ваша.
- Въпреки лошото си здравословно състояние, сте принудени да вършите работа, която е вредна за вашето здраве.
- Заплашват ви с физическа разправа.
- Срещу вас е упражнено леко физическо насилие.
- Чувствате се физически малтретирани.
- Спрямо вас се случва сексуално насилие.

КОНТРОЛЕН СПИСЪК ЗА ПРОЯВИ НА ПРЕСЛЕДВАНЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Ако през последните месеци сте изложени или сте преживели или изпитали едно или повече от изброените действия, значи е много вероятно да сте били обект на преследване.

- Колега/работодател, за който се съмнявате,че има други намерения към вас, освен служебни, ви гледа втренчено, без да откъсва поглед от вас.
- Колега/работодател се опитва да бъде непрекъснато близо до вас без да се съобразява с желанията ви.
- Колега/работодател ви причаква пред апартамента ви, на път за работа, на автобусната спирка
- Колега/работодател се опитва да осъществи контакт с вас чрез телекомуникационни канали (с писмо,по телефона и т.н.).
- Колега/работодател непрекъснато ви изпраща подаръци.

КОНТРОЛЕН СПИСЪК ЗА ПРОЯВИ НА СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Ако през последните месеци сте преживели или изпитали едно или повече от изброените действия, значи има висока вероятност да сте били жертва на сексуален тормоз на работносо си място.

- Някой прави внушения и двусмислени коментари относно външния ви вид.
- Във ваше присъствие се правят недвусмислени коментари и се разказват вицове със сексуален характер.
- На работното ви място има окачени или изложени обидни материали/картини/плакати.
- Получавате непоискани покани с ясно сексуално намерение.
- Някой се опитва да осъществи нежелан физически контакт с вас.
- Келега/ръководител предприема действия, със сексуален характер, които идват с обещания за облаги или заплахи в последствие.
- Подложени сте на ясно сексуално насилие,принуда или изнасилване.

VIII. ПРОЦЕДУРА ЗА ПОДАВАНЕ НА ЖАЛБИ ЗА СИГНАЛИЗИРАНЕ И СПРАВЯНЕ С ОПЛАКВАНИЯ ОТ ТОРМОЗ ИЛИ НАСИЛИЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Минимални стандарти на поведение на служителите, за които ръководството на всяка фирма трябва да следи:

- Да бъдат учтиви и любезни един към друг;
- Да уважават различията между хората и техните мнения;
- Да гарантират, че не насърчават колегите си да участват в действия на тормоз или дискриминация от всякакъв вид;
- Да спазват правилата и да подават жалби, ако лично е бил подложен на тормоз или дискриминация;
- Да алармират и да подават сигнал за всяко поведение на тормоз или дискриминация, което виждат, че се случва с други хора на работното място;
- Да пазят в поверителност информация, ако участват в разследване за тормоз или дискриминация;

Минимални отговорности на ръководителите във всяка фирма:

- Да създаде организация и условия на поведение, което насърчава безопасни и здравословни условия на труд, свободни от дискриминация и тормоз;
- Да назначи отговорно лице, което да получава съобщения и жалби за предполагаем тормоз или насилие на работното място;
- Да се създадат процедури, които да са адекватни при подаване на жалби за тормоз или дискриминация;
- Упълномощеното лице, което е отговорно за приемането на сигнали и жалби, трябва да направи обективна и задълбочена проверка на твърденията за тормоз или насилие, в съответствие с жалбата или други процедури;
- При получаване на жалба, служителят определен да я приеме, пристъпва към процедурите по проверка и идентифициране на допълнителна информация;

Механизъм за подаване на жалби/сигнали:

- Всички жалби се подават директно до служител, определен от за целта. Когато жалбата е срещу този служител тя се подава до управителя.
- Жалбата може да бъде изготвена от пострадалото лице или от негов приятел, колега или член на семейството, като тя не може да бъде анонимна.
- В случай на устно съобщаване в кратък срок се изготвя записка за съдържанието на сигнала. Тя се предоставя на лицето подало сигнала. Съответствието на съдържанието с казаното то удостоверява с подпис. В случай на несъответствие му се предоставя възможност да подаде писмен сигнал.

Жалбата трябва да съдържа:

- Фактическо описание на инцидента, като се посочва дата,час и местоположение на случилото се
- Име на извършителя или на извършителите, ако са повече от един;
- Имена на свидетели, ако има такива и всяко физическо или документално доказателство, което потвърждават твърдението. Такива доказателства могат да включват имейли, текстови или гласови съобщения, снимки, писма и др.

Процедура за разглеждане на жалбата:

- При получаване на жалбата, служителят определен да я приеме, я разглежда за необходимите фактологични реквизити. Ако те липсват, дава срок за отстраняване на пропуските. Когато те са на лице, изслушва както страните, така и свидетелите, събира доказателства и разследва тяхната достоверност;
- Освен устни и писмени доказателства, представени от свидетели, трябва да се разгледат и други доказателства, в съответствие с приложимия закон.
- При проучването се спазва необходимата дискретност, при записване на показанията на жалбоподателя. Не трябва да се задават въпроси, които могат да се изтълкуват като безчувствени, смущаващи или обидни;
- Може да се изиска допълнителна информация от жалбоподателя, от други служители и партньори, имащи отношение или присъствали на случая;
- Вземат се обяснения от извършителя на действията на насилие или тормоз;
- При необходимост може да се привлекат експерти, които притежават съответните знания и опит, за да съдействат за проверката;
- Прави се внимателен анализ на събраните данни и се изискват допълнителни такива, ако има нужда от тях, след което се изготвя доклад;
- Изготвеният доклад се предоставя на ръководителя на фирмата и на сформирана специално за случая комисия, които трябва да излязат с решение/становище, на база събраните доказателства. Резултатът и решението се съобщават на жалбоподателя .

- В случай на необходимост може да се осигурят консултации или насочване към правна помощ, ако жалбоподателят го изисква, за да се възстанови от последиците на акта на насилие или тормоз. В зависимост от сериозността на твърдения акт, трябва да бъдат предприети стъпки, за да се избегне близък контакт между жалбоподателят и сочения извършител на работното място или спиране на работа от страна на сочения извършител, до пълното приключване на проверката.

Дисциплинарни мерки:

В случай, че се установи упражняване на тормоз или други форми на насилие на работното място, извършителят трябва да бъде изправен пред следните дисциплинарни мерки и действия:

- Предупреждение
- Удържане от месечното му възнаграждение
- Прекратяване на трудовите взаимоотношения
- Уволнение

Нека отново да се подчертае,че за тормоз на работното място се счита не само физическото, но и психически насоченото нежелано поведение. Например причиняването на отрицателни чувства и емоции у работник, както и създаването на враждебна, обидна, унизителна или застрашителна трудова среда представлява тормоз. Без значение дали тормозът се осъществява психически (чрез обиди), или физически (чрез насилие), това е незаконно поведение и тормозеният може да си потърся правата.

Ако обаче работодателят не си изпълни задълженията и тормозът срещу служителя продължава, може да се обърне към Комисията за защита от дискриминацията, където има възможност за подаване на жалба срещу работодателя. В Инспекцията по труда също могат да помогнат. Там могат не само да дадат съвет как да се защити съответния служител, но и възможност отново за подаване на жалба. В тази ситуация, когато работодателят не предприеме мерки, с които да защити потърпевшия, той също подлежи на санкция. Тя може да се изразява както в глоба до 2000 лв., така и в по-тежко наказание.

Тормозът на работното място, освен че е дисциплинарно нарушние, в някои случаи може да представлява и престъпление. Това би било например, ако срещу служител е извършена физическа травма, груба обида, принуда, сексуално насилие и други. В тези случаи, както и ако служителя изпитва сериозен страх, трябва да се обърнете и към полицията. При тези обстоятелства служителя може да потърси и съдействие от адвокат и да защити правата си по съдебен път. Тогава колега, който причинява тормозът, освен че ще получи дисциплинарно наказание, може да понесе и наказателна отговорност, изразяваща се дори в лишаване от свобода.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Национален статистически институт - www.nsi.bg
2. Национален институт на правосъдието - https://nij.bg/
3. Правата на човека в България през 2021 г. - издание на Български хелзинкски комитет
4. https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1113?language_content_entity=bg
5. http://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/about-the-convention
6. http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210
7. http://tgeu.org/protection-of-trans-people-under-the-istanbul-convention/
8. http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/RES/32/2101
9. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1421925131614&uri=CELEX:32012L0029102
10. https://www.icj.org/sogi-un-database



КОНТАКТИ НА ПАРТНЬОРИТЕ ПО ПРОЕКТА:

Евроклуб Жена
Адрес: Ямбол 8600, ул.Г.С. Раковски 1
Тел.: 046/662939
E-mail: eu_woman@abv.bg
Уеб сайт: www.euwomanbg.com
ФБ: Евроклуб Жена/Euroclub Woman

Община Тунджа
Адрес: Ямбол 8600, пл. Освобождение 1
Тел.: 046/661565
E-mail: contact@tundzha.net
Уеб сайт: www.tundzha.bg
FB: Община Тунджа - Официална страница

Ямболска търговско промишлена палата
Адрес: Ямбол 8600, ул.Г.С. Раковски 1
Тел. 046/662939
E-mail: yccibg@gmail.com
www.yccibg.com
FB: Yambol Chamber of Commerce and Industry

Уебсайт на проекта:
www.reaction.euwomanbg.com

Национален уебсайт на Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021:
www.norwaygrants.bg

Уебсайт на програма „Правосъдие“, Норвежки Финансов Механизъм 2014-2021:
https://nfm.mjs.bg/

Изданието е създадено в изпълнение на проект „РЕ-АКЦИЯ чрез информация срещу домашното насилие и насилието по полов признак“, изпълняван с финансовата подкрепа на Малка грантова схема по Програма „Правосъдие”на Норвежкия финансов механизъм 2014-2021г.