



Teamwork 2.0

Законодателни препоръки



Co-funded by the
European Union

Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Настоящата публикация отразява единствено възгледите на автора и Комисията не носи отговорност за използването на съдържащата се в нея информация. Номер на проекта: CERV-2022-DAPHNE 101094241

Съдържание

Въведение	3
Гърция	3
Национални препоръки	3
България	5
Национални препоръки	5
Испания	7
Национални препоръки	7
Италия	7
Национални препоръки	8
Хърватия	8
Национални препоръки	9
Кипър	10
Национални препоръки	10
ЕС Препоръки	12
Генерални препоръки	12

Въведение

Настоящият документ представя национални препоръки, които да бъдат разгледани от политиките и лицата, вземащи решения в страните, участващи в проекта "Teamwork 2". Целта на тези препоръки е да предоставят информация за потенциални подобрения в местното законодателство и законодателството на Европейския съюз, отнасящо се до сексуалния тормоз на работното място.

В проекта участват следните държави: Гърция, България, Испания, Италия, Хърватска, Кипър и Белгия, представляващи целия ЕС.

Чрез задълбочена работа със заинтересованите страни на национално и европейско равнище партньорството събра редица добри практики и препоръки за борба със сексуалния тормоз на работното място.

Гърция

През 2021 г. Гърция ратифицира Конвенция 190 на Международната организация на труда (МОТ) със Закон № 4808/2021, с което предприе една от първите всеобхватни мерки за борба със сексуалния тормоз на работното място. Въпреки това, макар че правната рамка е ключов институционален инструмент - налагащ нулева толерантност, осигуряващ достъпна информация и обучение и задължаващ предприятията с повече от 20 служители да прилагат съответните политики - нейното реално прилагане остава предизвикателство.

Културните фактори играят значителна роля при формирането на динамиката на работното място в Гърция. Традиционните норми на пола и дълбоко вкоренените социални нагласи могат да затруднят жертвите да съобщават за тормоз, страхувайки се от заклеймяване, недоверие или професионални последици. Обществените възприятия за това какво представлява тормоз могат да бъдат различни, като често се различават между мъжете и жените, което води до недоразумения и липса на консенсус. Освен това съществува тенденция за омаловажаване на сексуалния тормоз, освен ако не става въпрос за крайни случаи като нападение или изнасилване. Преодоляването на тези културни нагласи е от ключово значение за превръщането на работните места в наистина безопасни и приобщаващи.

Национални препоръки

1. Междуведомствено сътрудничество и координация

Стратегическото консолидиране на стратегиите, функциите и знанията на различните държавни служби е от съществено значение за подобряване на координацията и ефективността. Ефективната превенция и разкриване на сексуалния тормоз на работното място изискват тясно сътрудничество между Министерството на труда и

други съответни министерства и органи, включително Министерството на социалното сближаване и семейството, Министерството на вътрешните работи, Министерството на миграцията и убежището, Инспекцията по труда, Омбудсмана, Националния орган за прозрачност и Министерството на образованието за повишаване на осведомеността сред учениците и бъдещата работна сила.

2. Изчерпателна и приобщаваща правна рамка

- - Качеството и съгласуваността на законодателството са от решаващо значение за осигуряване на правна и процедурна сигурност при справянето със сексуалния тормоз на работното място.
- - Изрично включване на сексуалния тормоз в по-широката антидискриминационна политика, като се подчертае взаимосвързаният характер на явлението.
- - Действието на закона следва да бъде разширено, така че да обхване и малките и средните предприятия (МСП), особено във високорискови сектори като хотелиерството и ресторантьорството, в които тесните работни взаимоотношения затрудняват правоприлагането. По подобен начин следва да се въведат задължителни политики за борба с тормоза в публичния сектор, за да се осигури еднаква защита на всички работни места.
- - Правната рамка следва да съдържа конкретни разпоредби за работата от разстояние, като се обърне внимание на цифровия тормоз, опасенията, свързани с наблюдението, и дисбаланса на властта в онлайн комуникацията.
- - В законодателните усилия следва да се възприеме цялостен, чувствителен към пола подход, който да обхваща отношенията между служителите и работодателите, независимите изпълнители, стажантите и доброволците, търсещите работа и работещите на платформа.
- - Асоциациите на работодателите и синдикатите следва да разработят целенасочени политики, които да отчитат непропорционалното въздействие на сексуалния тормоз върху бременни жени и жени, които отглеждат деца, жени с увреждания, жени мигранти, ЛГБТИКИЯ+ лица и работници на непълно работно време.

3. Укрепване на ролята на синдикатите и колективните трудови договори

- - Възстановяване и укрепване на колективните трудови договори, така че да включват задължителни разпоредби за превенция и реакция на сексуален тормоз.
- - Гарантирайте, че колективните трудови договори съдържат мерки за защита и политики на работното място срещу тормоз.
- - Засилване на ролята на синдикатите в застъпничеството за работни места без тормоз.

- - Включване на превенцията на сексуалния тормоз и реакцията при него в програмите за обучение.

4. Защита и подкрепа за оцелелите

- - Следва да се създаде ефективна институционална рамка за защита на жертвите, която да гарантира
- - стабилна национална политика за равенство между половете
- - добре финансирани приюти и центрове за консултиране.
- - 24-часови горещи линии за помощ и кризисни центрове
- - специализирани полицейски части с обучен персонал.
- - поверителни и достъпни механизми за докладване
- - въвеждане на безплатна правна помощ и финансова подкрепа за лицата, които водят дела за сексуален тормоз.

5. Укрепване на механизмите за подаване на жалби и докладване

За да се осигурят достъпни, прозрачни и ефективни механизми за подаване на жалби, следва да се приложат следните мерки:

- - Изясняване на ролите и отговорностите на Инспекцията по труда и на съответните публични органи.
- - Премахване на процедурните пречки и подобряване на инфраструктурата за докладване.
- - Опростяване на бюрократичните процеси чрез създаване на специализирани, бързи процедури.
- - механизми в рамките на Инспекцията по труда и Омбудсмана.
- - Създаване на независими комитети в предприятията за разглеждане на жалби.
- - Трябва да са налице множество механизми за докладване, включително външни канали, за да се гарантира, че служителите в по-малките предприятия също имат достъпни и надеждни възможности за подаване на жалби.
- - Подходящ персонал и правилно функциониране на компетентните контролни органи (напр. Инспекция по труда, Омбудсман).

6. Събиране на данни и прозрачност

За да се повиши ефективността на политиките, е необходим систематичен и координиран подход за:

- - редовно и надеждно събиране на статистически данни за сексуалния тормоз на работното място,
- - обмен на данни между министерствата и съответните органи.
- - ежегодно публикуване на анонимни доклади за инциденти и мерки за превенция от страна на предприятията. Създаването на Обсерватория за наблюдение на прилагането на Закон № 4808/2021 също е от решаващо значение.

7. Информирание и обучение на обществеността

Целенасочените кампании за повишаване на осведомеността следва да се планират и провеждат съвместно, като се използват правителството и министерствата, независимите органи, националните социални партньори и ОГО, медиите, вестниците и социалните мрежи. Тези кампании следва да информират гражданите, служителите и работодателите за сексуалния тормоз на работното място, съответното законодателство и ползите от него в по-широк план.

8. Обучение и изграждане на капацитет

Обучението по въпросите на сексуалния тормоз трябва да бъде законово задължение за всички работни места, а не да се оставя на индивидуална преценка. Специализирано обучение следва да се предоставя на обществените служби, властите и предприятията, за да се гарантира:

- - Разграничаване на приемливото поведение от действията, които могат да представляват тормоз, като се вземат предвид социалните и половите норми и културните особености на гръцкото общество.
- - Междусекторни и холистични подходи.
- - Последователно прилагане на националното законодателство.
- - Дискретност при разглеждането на жалби.
- - Съобразяване с личните обстоятелства, поверителността и неприкосновеността на личния живот на жалбоподателите.
- - Планове за превантивни действия на работни места със значителен дял на неформална заетост (напр. туризъм, хотелиерство).
- - Информираност на съответните подкрепящи участници на национално и местно равнище.

България

В България, въпреки че се повишава осведомеността за равенството между половете, все още може да съществува културна тенденция да се пренебрегват или да се омаловажават случаите на сексуален тормоз, особено в по-традиционните отрасли или на работните места. Може би е необходимо да се постави по-силен акцент върху образоването на обществеността и работодателите относно сериозността на сексуалния тормоз. Това би включвало и усилия за промяна на нагласите в традиционно доминираните от мъже сектори (като строителството или транспорта), където тормозът може да е по-разпространен, но да се съобщава по-рядко.

Национални препоръки

1. Съществуваща правна рамка в България

- - Правната рамка на България вече включва някои разпоредби относно сексуалния тормоз, най-вече чрез Кодекса на труда и свързаното с него законодателство (като Закона за защита от дискриминация). Прилагането обаче често е недостатъчно и съществуват предизвикателства, свързани с прилагането на съществуващите политики, особено в частните дружества или малките предприятия.

- - Препоръка: по-добри механизми за прилагане, за да се гарантира, че действащите закони действително се спазват и че има последствия за неспазването им. Това би могло да включва по-чести одити на политиките на работното място от страна на властите.

2. Институционален капацитет

- - Институциите в България, като например Националният омбудсман и Комисията за равни възможности, която е част от Комисията за защита от дискриминация, играят важна роля в наблюдението и застъпничеството за правата на жените, но не винаги имат капацитета да разглеждат цялостно случаите на сексуален тормоз.
- - Препоръка: Необходимо е изграждане на капацитет в тези институции за специфично разглеждане на искове за сексуален тормоз на работното място и повишаване на обучението на специализирания персонал за работа с чувствителни случаи..

3. Системи за подкрепа на жертвите

- - Жертвите на сексуален тормоз в България може да имат ограничен достъп до правна или психологическа помощ, особено в селските райони. Правните услуги може да са скъпи и може да липсва информираност за това как да се съобщава за случаи на тормоз.
- - Препоръка: Необходимо е да се разширят услугите за подкрепа на жертвите, включително правна помощ, консултации и безопасни места за съобщаване за тормоз, особено в регионите извън столицата София.

4. Привеждане в съответствие с директивите на ЕС

- - България е част от Европейския съюз и въпреки че страната е съгласувана с много политики на ЕС в областта на равенството между половете и недискриминацията, прилагането им може да бъде бавно или непоследователно на практика. Директивата на ЕС за равенство между половете (2006/54/ЕО) може да бъде засилена в България чрез укрепване на вече наличните законодателни инструменти.
- - Препоръка: да се ускори привеждането на националните политики в съответствие с европейските норми, по-специално чрез използване на най-добрите практики от други държави - членки на ЕС.

5. Роля на синдикатите

- - Синдикатите в България, особено в някои сектори, биха могли да играят по-активна роля в застъпничеството за защита на работното място срещу сексуален тормоз. Насърчаването на тяхното по-активно участие би могло да създаде по-силен подход "отдолу-нагоре" за справяне с този проблем.
- - Препоръка: насърчаване на ролята на синдикатите за осигуряване на отчетност на работното място и подпомагане на жертвите при ориентирането им в правните възможности.

6. Независими разследващи органи

да се създаде независим орган, който да разглежда искове за сексуален тормоз на работното място, отделно от работодателите или отделите за човешки ресурси на предприятията. Това ще гарантира обективност и задълбоченост на разследванията, особено в големите организации.

7. Редовно обучение за работодатели и служители

Въведете задължително обучение на всички служители, особено на ръководни длъжности, за превенция на сексуалния тормоз. Това обучение трябва да включва и практически инструменти за разпознаване и справяне с тормоза, особено в традиционно доминираните от мъже индустрии.

8. Правно регулиране

По отношение на правното регулиране на въпросите, свързани със сексуалния тормоз на работното място, в България са необходими законодателни инициативи. Всички въпроси могат да бъдат включени в отделен Закон за сексуалния тормоз на работното място. Създаването и предлагането на такъв закон е дълъг процес и ще отнеме време. Ето защо са необходими промени в действащите закони, отнасящи се до трудовите права и отношения, във възможно най-кратък срок.

Изключително важно е в Кодекса на труда да бъде включен изразът "сексуален тормоз на работното място", който понастоящем липсва там. Включването му, например в главата, касаеща условията на труд, като "право на работника или служителя на труд, работно място и работна атмосфера без сексуален тормоз" ще отвори пътя на работодателите и организациите, защитаващи трудовите права, да лобират и настояват на национално ниво за въвеждането на процедури за защита на работниците от сексуален тормоз като задължителни вътрешни правила в предприятията и институциите в България.

Испания

Следващите препоръки за Испания са насочени към укрепване на публичната политика и мерките на работното място за превенция и справяне със сексуалния тормоз, с акцент върху системната промяна и пресечната точка.

Национални препоръки

1. Цялостна обществена политика

- - Приемане на новия рамков протокол, предложен от каталунското министерство на равенството и феминизма, който обединява превенцията и цялостното обезщетение с надлежната проверка в случаите на сексистко насилие.
- - Гарантиране, че стратегиите за превенция включват гаранции за неповтаряне на престъплението чрез отстраняване на структурните причини.

2. Усъвършенстване, систематизиране и задълбочаване на политиките за тормоз на работното място

- - Разработване на систематично, непрекъснато и задължително обучение за

мениджъри, специалисти по човешки ресурси и представители на синдикатите за идентифициране, справяне и предотвратяване на сексуален тормоз.

- - Предоставяне на програми за обучение, за да се гарантира, че политиките за борба с тормоза не са просто формални документи, а практически и приложими инструменти, като същевременно се гарантира, че работниците са запознати с тези политики и знаят как да имат достъп до тях и да ги прилагат.
- - Да се премине отвъд изолираните мерки чрез интегриране на стратегиите за превенция в по-широки политики на работното място, за да се разработи по-кръгов и устойчив подход.
- - Е разширяване на подхода към тормоза на работното място чрез разглеждане на множество форми на дискриминация извън пола, като се признават взаимосвързаните фактори, които оказват влияние върху работниците.

Италия

Предотвратяването на тормоза на работното място изисква културна промяна в организациите, но за да бъде наистина ефективно, то трябва да излезе извън рамките на универсалния подход и да признае структурните неравенства, които правят някои групи по-уязвими. Тормозът на работното място е дълбоко свързан с динамиката на властта, която се влияе не само от професионалните йерархии, но и от социалните идентичности като пол, раса, националност, сексуална ориентация и социално-икономически статус. Лицата с по-слабо доминиращи социални идентичности често са изправени пред по-висок риск от дискриминация, изключване и злоупотреба.

Неотдавнашни данни на ISTAT (Италианския национален статистически институт) от 2022-2023 г. подчертават тази реалност:

- - 13,5 % от жените на възраст 15-70 години съобщават, че са преживели сексуален тормоз на работното място, като този процент нараства до 21,2 % сред по-младите жени (15-24 години).
- - 2,4% от мъжете в същата възрастова група съобщават за подобни преживявания.
- - Проучване на ISTAT/UNAR разкри, че 50% от ЛГБТ+ хората са се сблъскали с дискриминация при търсене на работа.
- - 37,1% от транссексуалните и небинарните лица съобщават, че са се сблъскали с враждебна работна среда или микроагресия.

These figures highlight the need for an intersectional perspective in tackling workplace harassment.

Национални препоръки

1. Възприемане на междусекторен подход за предотвратяване на тормоза на работното място. За да изградят наистина приобщаващо работно място, организациите трябва да прилагат конкретни мерки, като например:

- - Привеждане на стратегиите за набиране на персонал в съответствие с принципите на многообразието и приобщаването, за да се осигури равен достъп до заетост.
- - Засилване на защитата на лицата, подаващи сигнали за нередности, чрез осигуряване на безопасни и анонимни механизми за докладване.
- - предлагане на персонализирани услуги за психологическа и правна подкрепа на служители от маргинализирани групи.
- - Провеждане на всеобхватно обучение на ръководители и служители относно специфичните предизвикателства, пред които са изправени уязвимите групи от населението.
- - Създаване на програми за наставничество и спонсорство с цел насърчаване на кариерното развитие на слабо представените групи.
- - Осигуряване на разнообразно представителство на ръководни позиции и позиции за вземане на решения.
- - Насърчаване на приобщаваща култура чрез открит диалог за дискриминацията, предразсъдъците и равенството.

Организациите трябва да възприемат междусекторен подход за справяне с тормоза, като гарантират, че политиките отразяват разнообразния опит на служителите. Това създава работно място, където всички хора се чувстват в безопасност, ценени и овластени, независимо от тяхната идентичност.

2. Противодействие на сексуалния тормоз за подобряване на корпоративното благосъстояние. Като се има предвид колко време хората прекарват на работното си място, осигуряването на безопасна и уважителна среда е от съществено значение както за индивидуалното благополучие, така и за здравето на организацията. Тормозът и дискриминацията, независимо дали са вербални, физически или психологически, не само нанасят вреда на жертвите, но и вредят на морала на екипа, производителността и цялостния климат на работното място.

- - **Обучението като превенция:** Включване на обучение на служителите и мениджърите за културна чувствителност и взаимно уважение.
- - **Ясни процедури за докладване:** Създаване на ясни и достъпни процедури за докладване на случаи на тормоз или дискриминация.
- - **Насърчаване на корпоративната култура:** Насърчаване на култура на работното място, основана на многообразието, приобщаването и уважението.

Насърчаването на такава среда е не само правно и етично задължение, но и стратегическа инвестиция в удовлетвореността на служителите, задържането на талантите и устойчивия успех.

Хърватия

Пилотното проучване на проекта HELPDESK в Хърватия показва, че почти половината от жалбите са анонимни, което подчертава липсата на доверие на жертвите в системата за защита, ефективността на прокуратурата и институционалната подкрепа. Въпреки всеобхватната правна рамка жертвите често избягват да подават сигнали или го правят анонимно поради страх и системни пропуски, включително забавени разследвания и неадекватни наказания за извършителите. Пилотният проект показва също така голямо търсене на услуги за подкрепа и обучение, което надхвърля капацитета на проекта.

Работодателите често се противопоставят на прилагането на политиките за нулева толерантност, като често прикриват инциденти или отлагат отговорността, особено в случаи, включващи висши служители. Това нежелание се дължи на утвърдени патриархални норми. Големите компании могат да прилагат политиките изборително, като пренебрегват по-широките права на работниците. Изолираното справяне със сексуалния тормоз, без да се обърне внимание на културните и структурните корени на насилието, основано на пола, е неефективно и потенциално вредно. От съществено значение е по-цялостен и системен подход.

Национални препоръки

Предвид тези постоянни предизвикателства, въпреки неотдавнашните законодателни реформи в страната, за Хърватия се отправят следните препоръки за подобряване на практиките и укрепване на социалната, институционалната, съдебната и правната рамка за борба със сексуалния тормоз:

- 1. Отстраняване на първопричините**— културата на насилието, като се даде приоритет на образованието по въпросите на равенството между половете, като се насърчи социалната солидарност и приемането на разнообразието. Цялостното образование за мирно разрешаване на конфликти, равенство между половете и приобщаване - включително подходящо за възрастта сексуално и здравно образование - трябва да започне в ранна детска възраст и да обхване всички нива на обществото. Междусекторната, дългосрочна стратегия за превенция е от съществено значение за премахване на системните основи на това насилие.
- 2. Формализиране на междусекторното сътрудничество** чрез създаване на ясни правни и процедурни рамки за сътрудничество между полицията, прокуратурата, съдебната власт и здравните/социалните институции в случаи на сексуално насилие.
- 3. Задължително специализирано, продължаващо обучение** за съдии, прокурори и комисари по въпросите на достойнството на работното място по въпросите на насилието, основано на пола, и сексуалното насилие, както и интегриране на обучението по въпросите на равенството между половете във всички академични институции. Подобряване на обучението на полицията за разследване и преследване на сексуално насилие.
- 4. Законово изискване за минимални стандарти, независимо от размера на работната сила, в Закона за труда за всички работодатели** (публични/частни) и образователни институции, като ги задължава да приемат и прилагат тези стандарти.
- 5. Повишаване на осведомеността относно въздействието на проблема върху участието на жените на пазара на труда и по-широките социално-икономически/демографски последици.**

- 6. Стартиране на обществени кампании за образование и повишаване на чувствителността на обществото, както и законодателни реформи.**
- 7. Привличане на мъжете като активни съюзници в борбата с дискриминацията, основана на пола, и насилието, основано на пола.**
- 8. Ратифициране на Конвенция № 190 на МОТ (2019 г.) за поемане на ангажимент за предотвратяване на насилието и тормоза, основани на пола, на работното място, с акцент върху защитата на жените и момичетата.**
- 9. Изискване към работодателите, свързани с държавата, да докладват публично данни за производствата за защита на достойнството.**
- 10. Укрепване на националните превантивни механизми за осигуряване на системна отчетност.**

Кипър

По време на финализирането на настоящия политически документ, на 27 март в Кипър беше прието ново законодателство, което доведе до значителен напредък в областта на защитата на служителите. Законът за насилието и тормоза на работното място от 2025 г. установява наказателни санкции за сплашване на работното място и създава всеобхватни рамки за разглеждане на жалби. Новият закон предоставя разширени определения на тормоза и насилието на работното място, като обхваща редица среди извън традиционната офис среда. Според законодателния текст защитените места включват:

- - Зони, в които служителите получават заплата, почиват или се хранят,
- - Свързани с работата пътувания, обучения, събития и социални дейности,
- - комуникации, свързани с работата, включително тези, които се улесняват от информационните и комуникационните технологии,
- - Настаняване, предоставено от работодателя,
- - Пътуване до и от работа,

Освен това законодателството разширява обхвата на защитата отвъд традиционните служители, като включва трети страни с клиенти или в договорни отношения, доставчици на услуги и посетители на работното място.

Законът предоставя значителни правомощия за прилагане на Службата за инспекция на труда, която ще отговаря за разследването на жалби.

Въпреки че кипърското законодателство предоставя рамка за справяне със сексуалния тормоз на работното място, има области, в които то може да бъде допълнително подобро. Действащото законодателство не е конкретно по отношение на обхвата или повторемостта на обучението по сексуален, нито пък се занимава със страха на жертвите да съобщават за инциденти.

Национални препоръки

1. Засилване на мерките за превенция със задължителни политики за приобщаване и обучение на работодателите.

- - Гарантиране, че политиките са приобщаващи и отговарят на нуждите на всички служители, включително на тези от различни среди и маргинализирани общности..
- - Насърчаване на равенството между половете и уважението на работното място чрез разнообразни практики за наемане и приобщаващи политики.
- - Започнете да прилагате обучение, съобразено с рамката на ЕС LifeComp, която дава на хората компетенции за цял живот. LifeComp е "наръчник за това как да бъдеш човек!" и може да помогне да се посее семе за достойно отношение към другите по всяко време.
- - Въвеждане на програми за обучение по въпросите на сексуалния тормоз и кодекса за поведение за всички служители, ръководители и работодатели като задължителни при започване на работа. Добра практика е включването му в програмите за въвеждане и приемане на работа на новопостъпилите служители.
- - Задължете всички служители да преминават редовно обучение за превенция на сексуалния тормоз, намеса на странични наблюдатели и насърчаване на култура на уважение на работното място. Редовните опреснителни курсове, за да бъдат всички информирани за най-новите закони и практики, поне веднъж на всеки две години, трябва да бъдат задължителни със закон.

3. Насърчаване на прозрачността и мониторинга

- Създаване на възможности за анонимно или поверително докладване, за да се защити самоличността на жертвите по време на началните етапи на подаване на жалбата, и гарантиране, че тези механизми са лесно достъпни и добре популяризирани на работните места.
- Изискването работодателите да събират и докладват данни за случаи на сексуален тормоз, за да проследяват напредъка и да определят областите за подобрене, ще постави по-голям акцент върху значението на докладването, за да накара жертвите и/или свидетелите на сексуален тормоз да се чувстват по-уверени да докладват за инциденти без страх от отмъщение.
- Провеждане на редовни одити за гарантиране на спазването на закона и ефективността на прилаганите мерки.

- Редовно оценяване на културата на работното място с цел идентифициране и решаване на потенциални проблеми, преди те да се задълбочат.
- Създаване на система за предоставяне на обратна връзка от служителите относно ефективността на мерките за предотвратяване на тормоза.
- - Използвайте обратната връзка за непрекъснато подобряване на политиките и практиките.

4. Осигуряване на подкрепа за жертвите

- - задължаване на работодателите да гарантират, че жертвите на сексуален тормоз имат достъп до правна помощ, консултации и други услуги за подкрепа.
- - Предоставяне на правителствено финансиране за създаване на национална телефонна линия за незабавна помощ и насоки. Гарантирайте, че жертвите са информирани за своите права и наличните мерки за защита.
- - Осигуряване на достъп до психологическо консултиране и правна подкрепа за жертвите по време на целия процес на докладване и съдебен процес.
- - Създаване на групи или мрежи за подкрепа, които да помогнат на жертвите да не се чувстват толкова изолирани и да имат повече възможности да се разкрият.

5. Правни разпоредби за анонимност

- - Въвеждане на разпоредби, които позволяват на жертвите да останат анонимни по време на съдебното производство.
- - Използвайте псевдоними или инициали в съдебните документи и по време на изслушванията, за да защитите самоличността на ищеца.
- - Разрешаване на закрити или частни съдебни заседания по дела за сексуален тормоз, на които присъстват само необходимите страни. Това може да помогне да се защити самоличността на жертвата и да се намали страхът от публично оповестяване.

6. Строги санкции за отмъщение

- - Налагане на строги санкции за всяка форма на репресии от страна на работодателя срещу жертви, които съобщават за тормоз.
- - ясно да посочите, че всяко неблагоприятно третиране в резултат на докладване на тормоз ще бъде посрещнато с тежки правни последици.

7. Независими разследващи органи

- - Създаване на независими органи или комитети, които да разглеждат жалбите за тормоз, като гарантират безпристрастност и поверителност. Това може да спомогне за изграждането на доверие и увереност на служителите в процеса на докладване.
- - Чрез прилагането на тези промени правната система и законът могат да създадат по-благоприятна среда за жертвите, като ги насърчават да съобщават за инциденти без страх от публично разкриване или отмъщение.

Препоръки на ниво ЕС

Общи препоръки

- - **Законодателство:** Цялостните политики трябва да обхващат всички форми на тормоз, включително кибернетичното насилие и неговите психологически рискове. Тормозът на работното място трябва да бъде признат за системен проблем, изискващ постоянни действия.
- - **Образование и обучение:** Инициативите за повишаване на осведомеността трябва да бъдат интегрирани на различни нива - от училищата и университетите до професионалното обучение и политиките на работното място. Работодателите трябва активно да предотвратяват тормоза на работното място чрез специално разработени програми за обучение и ясно формулирани превантивни механизми.
- - **Ефективни политики и процедури:** Превантивните и коригиращите процедури следва да се прилагат правилно и да съдържат ясно определени инструменти и механизми, които да бъдат прозрачно съобщени на всички служители. Важно е тези процедури да не прехвърлят отговорността върху жертвите. Те също така следва да бъдат разработени по приобщаващ начин, като отразяват разнообразния житейски опит на служителите. Освен това работодателите следва да подкрепят ресурсните групи на служителите, за да насърчават равенството между половете и да подпомагат взаимното учене.
- - **Справяне с тормоза, подпомаган от технологиите:** Политиките на работното място трябва да включват кибернасилието, като се гарантира, че всички служители са информирани за неговото въздействие.
- - **Рамка на ЕС за компетентност в областта на живота (LifeComp):** Тази рамка трябва да бъде включена във всички обучения, за да се насърчи критичното мислене и културата на равенство. Сътрудничеството между различни участници, включително преподаватели, организации от социалната икономика и групи за застъпничество, е от съществено значение за дългосрочния напредък.
- - **Подобрено събиране на данни:** Необходими са всеобхватни изследвания, които да помогнат на изследователите и политиките да разберат обхвата на тормоза на работното място и да разработят целеви решения.

По отношение на използването на бюрата за помощ в Европа препоръчваме:

1. **Възприемане на общностен подход в процедурите за обезщетение.** Случаят на тормоз може да засегне не само лицето, което е пострадало от него, но и прокурора (в редки случаи) и общността.
2. **Установяване на подход, ориентиран към оцелелите.**
3. **Информирание и повишаване на чувствителността на служителите.**
4. **Засилване на дейностите за повишаване на осведомеността: въвеждане на обучение в професионални направления или университетски курсове.**
5. **Работа върху културната промяна.**
6. **Осигурете лесно достъпно място.**
7. **Осигуряване на различни канали за докладване, дори и анонимни.**

8. **Стремеж към справедливост и подход, основан на правото** да се избегне фактът, че жертвата, която е подала сигнал, ще бъде тази, която ще се сблъска с последиците от престъплението..

Тези препоръки на равнище ЕС обобщават препоръките на национално равнище, като подчертават общи теми като необходимостта от всеобхватно законодателство, стабилни програми за превенция и обучение, подкрепа за жертвите и подобро събиране на данни.