

ТРУД И СОЦИАЛНА СПРАВЕДЛИВОСТ

# СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Изследване и доклад  
България

**Виолета Иванова**  
**Д-р Стоянка Енева**  
Декември 2024



Сексуалният тормоз на работното място засяга 18,9% от анкетираните служители, предимно жени (80%) и води до сериозни последици в личен и професионален план.



Слабата осведоменост и липсата на реакция от работодателя обезкуражават жертвите да докладват.



Правоприлагането, подобряване на вътрешните правила на работното място, синдикални инициативи и сътрудничество на много нива насърчават култура на работното място в подкрепа на трудещите се и предотвратяват тормоза.

ТРУД И СОЦИАЛНА СПРАВЕДЛИВОСТ

# СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Изследване и доклад  
България

В сътрудничество с Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ)



**КНСБ**

Конфедерация на независимите синдикати в България - КНСБ е доброволно обединение на самостоятелни, независими и равнопоставени федерации, отрасли, браншови синдикати и съюзи, които приемат програмните документи, устава и символиката ѝ. Конфедерацията е най-голямата неправителствена организация в България, в която членуват повече от 280 000 синдикални членове. КНСБ е продължител на 140 годишна история на синдикалното движение в България и продължава да изпълнява с достойнство своята мисия и днес.

# Съдържание

<b>Резюме</b>	2
<b>Въведение</b>	3
<b>1. МЕТОДОЛОГИЯ И ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ВЪПРОСИ</b>	4
<b>2. СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО: КОНТЕКСТ И ИСТОРИЯ</b>	6
2.1 Актуални познания за СТРМ в България от предишни проучвания .....	6
2.2 Закони, политики и органи, свързани със СТРМ Социалната държава като инструмент .....	7
<b>3. ПРЕЖИВЯВАНИЯ НА СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО</b>	10
3.1 Възникване на СТРМ и характеристики .....	10
3.2 Наблюдавани форми на сексуален тормоз .....	11
3.3 Жертви и извършители .....	12
3.4 Последници от излагане на сексуален тормоз .....	13
3.5 Реакциите на жертвите на сексуалния тормоз .....	14
3.6 Удовлетвореност на жертвите от развоя на случая/ите .....	15
3.7 Осведомест и отношение към съществуващи механизми за защита от СТРМ .....	15
3.8 Роля на синдикатите и други институции при политиките срещу СТРМ .....	16
3.9 Ефективност на съществуващите регулации и следващи стъпки .....	17
<b>4. ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ</b>	20
4.1 Препоръки към отговорни институции и страни .....	20
4.2 Препоръки за синдикатите .....	20
4.3 Препоръки за бъдещи изследвания по темата (академични, синдикални, приложно-изследователски характер) .....	21
Източници .....	22
Анекс .....	23
Списък на фигури .....	24
Списък на абривиатурите .....	24

## РЕЗЮМЕ

Настоящият доклад анализира специфичните характеристики на сексуалния тормоз на работното място (СТРМ) в България въз основа на кабинетно проучване и събиране на първични данни чрез количествени (онлайн анкетно проучване с 839 респонденти) и качествени методи (4 дълбочинни интервюта с жертви на СТРМ; експертна фокус група). Сред 18,9% от респондентите на анкетното проучване, които съобщават за преживян СТРМ, резултатите показват, че СТРМ е често срещан проблем, особено за жените (които представляват повече от 80% от жертвите), но също сочат, че липсата на осведоменост по темата затруднява хората да разпознаят проявленията на СТРМ.

Налице е висока степен на неудовлетвореност от начина, по който се разглеждат случаите на сексуално насилие, като много от докладите не водят до предприемане на действия от страна на работодателите. Тази липса на реакция засилва недоверието към институциите и води до високи разходи за тежестта на кадри в организациите и още по-високи лични и професионални разходи за жертвите на СТРМ.

Информираността за защитата срещу СТРМ е особено ниска, като само 35% от анкетираните възприемат своите работодатели като проактивни в превенцията, образованието и санкционирането на такива случаи. Тази неосведоменост възпрепятства превантивните действия, тъй като много работници и работници търсят информация за правата и механизмите за докладване едва след като са преживели тормоз или са станали свидетели на такъв.

СТРМ често се омаловажава и не се възприема като сериозен проблем, което в обезкуражава жертвите

да съобщават за случаи и да търсят защита. По-младите жени в началото на професионалния си път са особено уязвими по отношение на сексуалното насилие. Данните сочат, че жертвите на сексуално насилие често заемат по-ниска позиция в йерархията на работното място от извършителите. Респонденти, които не са членове на синдикат, по-често съобщават за случаи на сексуално насилие в сравнение с респонденти, които членуват в синдикат. Респондентите очакват от профсъюзите да се застъпят за строги политики за борба със СТРМ, кампании за повишаване на осведомеността и координатори по въпросите на равенството на работното място, което показва необходимостта от по-силно присъствие на профсъюзите, особено в по-слабо синдикализирани отрасли.

Изводите от доклада сочат, че макар и налице, действащото законодателство срещу сексуалното насилие не се прилага последователно и съществуват пропуски в хармонизирането на политиките и правните рамки на работното място. Респондентите от проучването и интервютата призовават за по-ясно и изчерпателно определение на понятието СТРМ, както и за политики на нулева толерантност към насилието, застъпени в правилниците за поведение на работното място и в обученията на ниво предприятие, които да насърчават развиването на колективната работна култура срещу СТРМ. За да се отговори на тези нужди, препоръките в доклада се фокусират върху ангажирането на националните органи, работодателите, синдикатите и академичните среди в стратегия за борба със СТРМ на много нива - от законодателни реформи до специфични за предприятията системи за подкрепа.

# ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият доклад е част от международния изследователски проект "Сексуален тормоз на работното място, провеждащ се в България, Хърватия, Чехия, Гърция, Унгария и Словакия. Изследването е координирано от Централноевропейския институт за изследване на труда (CELSI) и Фондация Фридрих Еберт.

Сексуален тормоз на работното място означава всяка форма на нежелано словесно, несловесно или физическо действие със сексуален характер, което се случва в хода на или във връзка със, или възниква в заетостта, професиите и самостоятелната заетост и което има за цел или води до накърняване на достойнството на жертвата, по-специално като създава сплашваща, враждебна, деградираща, унижителна или оскърбителна обстановка (Directive 2024/1385).

При проява на нежелано поведение от сексуален характер, лицето се чувства обидено, унижено и/или сплашено. Това включва ситуации, в които човек е принуден да участва в сексуална активност

като условие за запазване на неговата заетост, както и ситуации, които създават враждебна, сплашваща или унижителна за жертвата работна среда. Сексуалният тормоз може да включва един или повече инциденти, а действията, съставляващи тормоз, могат да бъдат физически, вербални и невербални. Въпреки че сексуалният тормоз засяга непропорционално жените, всеки може да стане жертва на сексуален тормоз, ЛГБТ хората и младите мъже също са изложени на по-висок риск.

## Общи цели на проекта

- Получаване на информация, проверка на знания и опит относно сексуалния тормоз на работното място (включително фактори за уязвимост на работниците).
- Основа за синдикатите за социален диалог, дейности за застъпничество и дейности и програми за повишаване на осведомеността и защита на работниците от насилие и тормоз в света на труда.

## 1

# МЕТОДОЛОГИЯ И ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКИ ВЪПРОСИ

Използвани са два методологически подхода, които позволяват да бъде обхванато явлението СТРМ от различни гледни точки и в различните му насоки и аспекти на проявление.

- **Количествена част на изследването.** По силата на замисъла и методологическия подход с анкетни карти е взето мнението и на две целеви групи: 1) наети лица, членуващи в синдикална организация; 2) наети лица, нечленуващи в синдикат. Изследването се проведе онлайн на случаен принцип, като линкът беше разпространен чрез структурите на КНСБ на ниво предприятие и през каналите в социалните медии и мрежите на различни неправителствени организации.

- **Качествена част на изследването.** С цел да получим по-нюансирана представа за перспективата на хората, преживели СТРМ, в методологията на проекта бяха включени дълбочинни полуструктурирани интервюта на базата на предварително съгласувани въпросници. Набирането на респонденти се осъществи чрез различни канали: свързахме се с хората, оставили мейл за контакт при попълване на изследването и разпространихме информация за него в различни групи в социалните медии, чието съдържание и тема имат допирни точки с темата на изследването: групи за информация и взаимопомощ в случаи на насилие, основано на пола, групи за феминистки дебати, НПО общности, групи на специалисти по човешки ресурси (HR), както и групи за информация за некоректни работодатели. Въпреки широкия спектър на обхванатите теми и големия брой хора, до които достигнахме чрез разпространяване на информация за изследването в споменатите групи, изключително малко респонденти откликнаха на поканата за интервю. Така в контраст с броя на попълнените анкетата, дълбочинни интервюта се осъществиха с едва четири респондентки. Въпреки че броят на интервютата не позволява да говорим за представителна извадка, профилът на интервюираните ни дава възможност да разгледаме различни случаи по отношение на частен/публичен сектор, длъжност и положение в служебната йерархия, възраст и др.: две от респон-

дентките са работили в държавната администрация в момента, в който са претърпели СТРМ, а други две - в частния сектор. Възрастта им в този момент е варирала от началото на 20-те до средата на 30-те им години. По отношение на работната им позиция, една от тях е била стажантка, една е работела като експерт в административна структура, една е била ръководител на екип в голяма фирма, а последната от тях е заемала втората най-висока ръководна длъжност в компанията. Всички имат висше образование. Следвайки методологични подходи, приложени в други изследвания относно СТРМ, в които са интервюирани потърпевши (Lundgren & Wieslander, 2024), не идентифицираме случаите на отделните респондентки, нито цитатите от техните интервюта с индивидуални кодове като допълнителна гаранция за тяхната анонимност. Този подход прави по-трудно проследима връзката между различни части от историята на всяка една от жертвите и, съответно, тяхното евентуално идентифициране.

Различните резултати, които получихме при двата методологични подхода са показателни за специфичността на темата: става въпрос за изключително труден за разпознаване и назоваване социален проблем и себепознана като потърпевш/а от него е придружено с чувство за вина, срам, съмнение в себе си и страх от липса на общностна и обществена подкрепа. Тази специфика обяснява факта, че въпреки че срещнахме подкрепа и окуражаване за провеждане на изследването, не се свързахме с очаквания брой респонденти през споменатите канали за разпространение. Интервютата, които осъществихме се реализираха благодарение на дълготрайни и основани на изпитано доверие контакти. В този случай за да бъде успешна методологията за качествено изследване е необходимо време, за да се изградят отношения, гарантиращи сигурност и безопасност между интервюираните и интервюиращия и, от друга страна, е необходимо споделено разбиране на проблема. Както вече споменахме, назоваването на СТРМ е болезнен процес и прякото му споменаване с молба за интервю може да има травмиращ и отблъскващ ефект за потърпевшите.

В последния етап от изследването организирахме фокус група, съставена от експерти в различни области и от различни организации. Така успяхме да представим гледната точка на НПО служители, юристи, специалисти по човешки ресурси, синдикални лидери и служители в Комисията за защита от дискриминация. Във фокус групата обсъдихме актуалното законодателство, мерките за борба срещу СТРМ на различни нива, приложени добри практики, както и практическите проблеми при прилагането на настоящите мерки за защита от СТРМ. В хода на дискусиата участниците аргументираха нуждата от разширяване както на наказателните мерки, така и на различните видове стратегии за превенция.

**Заложени хипотези:**

- Често жертви на сексуален тормоз са по-млади жени, които имат по-ниски доходи, по-ниско ниво на образование, работят в частния сектор и работят с трети страни.
- Анкетираните не са запознати със защитни механизми срещу СТРМ.
- Респондентите търсят информация относно механизмите за защита при нарушаване на правата им или предполагаемо нарушение.
- Анкетираните не докладват за насилие основно поради страх от негативни последици и недоверие.
- Членовете на синдикати са по-склонни да докладват за насилие и да търсят защита на правата си.

## 2

## СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО: КОНТЕКСТ И ИСТОРИЯ

### 2.1 АКТУАЛНИ ПОЗНАНИЯ ЗА СТРМ В БЪЛГАРИЯ ОТ ПРЕДИШНИ ПРОУЧВАНИЯ

Кабинетното проучване по темата за СТРМ показва, че въпросът рядко присъства в изследователския дневен ред. Изследователските проекти в по-голямата си част разглеждат насилието на работното място в по-широкия контекст на насилието срещу жени, където се включва и темата за сексуалния тормоз.

Основните източници на информация за актуалните познания за сексуалния тормоз на работното място в страната, за разпознаване на формите на тормоз, признаци и последици от СТРМ, са изследвания и доклади на неправителствени организации и синдикални експерти, занимаващи се с правата на човека.

Европейската инициатива Екипен отговор на сексуалния тормоз на работното място – TEAMWORK реализирана от Център за развитие на устойчиви общности (CSCD, 2020a) със съдействието на експерти от Институт за социални и синдикални изследвания и обучение (ИССИО) при КНСБ дават основание да се твърди, че явлението СТРМ в България е факт, но не е осъзнато от обществото, като форма на насилие на работното място. Данните свидетелстват за непознаване на ефектите от явлението. СТРМ не се възприема за актуален проблем, не се коментира, не се повишава осведомеността с цел по-лесното разпознаване както на признаците, така и на отговорните органи за защита и подкрепа на жертвите.

Липсата на информация за водена национална статистика по въпроса създава трудност за илюстриране на реалната ситуация. Данните от изследването в рамките на проекта TEAMWORK показват, че всеки четвърти от анкетираните лица е преживял ситуация СТРМ, а всеки трети е бил свидетел на упражняването на СТРМ над

колега. Най-често срещаните форми на тормоз са обидни сексуални предложения или шеги; дискусии за сексуалния живот на колега; сексуални коментари за външния вид, части на тялото или дрехите на някого; нежелани сексуални намеци/предложения и неподходящо докосване, прегръдка или целувка. Наред с това, основната пречка за докладване за проявени форми на насилие е страхът на жертвата. Повечето от жертвите се страхуват да изобличат насилника, защото се опасават, че ще загубят работата си или че ще бъдат наказани и/или подложени на допълнителен тормоз.

Данните от проучването в рамките на проекта TEAMWORK дават основание да се твърди, че последиците от СТРМ са не само за самите жертви, но и за обществото като цяло, защото отрицателните ефекти се проявяват в различни насоки и действието им е не само непосредствено, но и дълготрайно. За около 1/5 от изследваните лица този тормоз води до напускане на работа, други работят под стрес и напрежение и все още имат тревожни спомени, връщайки се към преживяното.

В рамките на проекта TEAMWORK са проведени поредица от обучения за специалисти по човешки ресурси и работодатели, които да предприемат действия за предотвратяване и справяне със сексуален тормоз, както и да въвеждат мерки за защита на жертвите, независимо от пола и позицията им. Целта е да се ускорят работодателските интереси в решаването на тези проблеми чрез провеждане на собствени фирмени политики, като част от тяхната корпоративна социална отговорност. А комбиниранието, взаимното повлияване и допълване на публичните и фирмените политики за елиминира на всякакви форми на насилие, включително и сексуалния тормоз, е перспективна стратегия и реална възможност за постигане на синергичен ефект в тази сфера на политики.



Подобен проект се реализира от Be Aware (2020), който предлага систематичен подход за подобряване на професионалното развитие на мениджърите по човешки ресурси, учителите, учителите, наставниците, представителите на работниците чрез предоставяне на различни инструменти и методи. Резултатите от проекта подобряват способността им да се справят по-ефективно с въпроса за СТРМ и да изпълняват ролята си за защита на правата на служителите. Това изследване е важно за предоставяне на информация за мерките за защита, подкрепа и осведоменост за превенция.

В годините на COVID-19 пандемията жертвите на домашно насилие силно нараства, но наред с това има дефицит на официални статистически данни за разпространението на насилието над жени. В отговор на все по-нарастващата необходимост от статистически данни за разпространението на насилието над жени, Националният статистически институт провежда изследване на насилието, основано на пол (EU-GBV, 2021), като се включва в работата по проект, инициран от Европейската комисия, за провеждане на изследване и осигуряване на такава информация. Изследването обхваща 5 800 жени на възраст от 18 до 74 г. и засяга теми като домашно насилие, насилие от интимен партньор и СТРМ. По отношение на последното проучването показва, че 12.2% от жените са преживели СТРМ от мъж, с когото са в професионални взаимоотношения. 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 дялът на жените, преживели сексуален тормоз на работното място от други мъже (10.7%), което включва случаите, когато не са посочени конкретните професионални отношения с извършителя.

## 2.2 ЗАКОНИ, ПОЛИТИКИ И ОРГАНИ, СВЪРЗАНИ СЪС СТРМ

България все още не е ратифицирала важни международни нормативни актове като Конвенция 190 на Международната организация на труда (МОТ) въпреки настояванията на синдикатите, Икономическия и социален съвет и гражданския сектор. Все пак, определението на ЕС за сексуален тормоз е напълно припознато в Закона за защита от дискриминация (ЗЗД, 2006). ЗЗД изрично признава сексуалния тормоз като форма на дискриминация и го забранява. Според българското законодателство сексуалният тормоз се определя

като нежелано, неподходящо, унижително или обидно сексуално поведение на работното място с цел или ефект за създаване на заплашителна, враждебна и унижителна работна среда за тормозеното лице. СТРМ се характеризира също и с третиране на лице по по-неблагоприятен начин, защото то отхвърля или приема актове на сексуален тормоз. Всички видове действия, вербални и невербални, както и физически, могат да изпълнят критериите. Не само физическата, но и психическата неприкосновеност на индивидите трябва да бъде защитена съгласно тези правила. Според юрисдикцията физическият контакт срещу волята на служителите или повтарящите се сексуални действия, сексуални шеги, натиск за сексуални услуги или обидни предложения могат да се считат за сексуален тормоз.

Съгласно ЗЗД, работодател, получил оплакване от работник или служител, който се смята за подложен на тормоз, включително сексуален тормоз на работното място, е длъжен незабавно да извърши проверка, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и за налагане на дисциплинарна отговорност, ако тормозът е извършен от друг работник или служител. При неизпълнение на това задължение работодателят носи отговорност по ЗЗД за актове на дискриминация, извършени на работното място от негов работник или служител.

Също така жертвата има право да подадете жалба и пред Комисията за защита от дискриминация (КЗД), органът, който отговаря за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите. КЗД е специализиран държавен орган, който осъществява контрол по прилагането и спазването на ЗЗД или други закони, уреждащи равенство в третирането. Също така жертвата може да подаде сигнал и до териториалната дирекция „Инспекция по труда“, придружен с подробна информация по случая.

ЗЗД дава право на синдикалните организации с писмен сигнал да образуват производство пред КЗД. Синдикалните организации и техните подразделения, както и юридическите лица с нестопанска цел за осъществяване на общественополезна дейност, могат да предявят иск от името на лицата, чиито права са нарушени по тяхно искане. Законът предоставя право на синдикалните организации да правят предложения до КЗД с цел предотвратяване или преустановяване на нарушенията по този закон или други закони, урежда

дащи равенството в третирането, както и за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях и предприеме на принудителни административни мерки.

### Примери за добри практики

Национално представителните синдикални и работодателски организации работят за подготовка и договаряне на национално споразумение между социалните партньори за съвместни действия за прилагане на Европейското рамково споразумение за стреса на работното място (ETUC, 2004) и Европейското рамково споразумение за тормоза и насилие на работното място (ETUC, 2007). В съответствие с двете европейски рамкови споразумения, проектоспоразумението предлага редица инициативи за идентифициране на насилието, тормоза и стреса, защита на служителите и предприемане на превантивни действия. Предлагат се също повишаване на осведомеността, обучение и годишни информационни кампании. Проектът предвижда съвместна организация на годишни национални кампании за стреса, тормоза и насилието на работното място под лозунгите „Здравословни работни места. Управление на стреса. Без тормоз и насилие на работното място“ и „Равенство между половете и защита от насилие на работното място“. КНСБ е основният двигател за подготовка и договаряне на Националното споразумение и твърдят, че двете европейски рамкови споразумения вече са подписани от работодатели на европейско ниво, с които са свързани организациите на работодателите в България.

На този етап, споразумението все още не е подписано от национално представителните работодателски организации, но е резултат от усилията и желанието на двете организации (КНСБ и Българската стопанска камара) да се ограничат всички форми на тормоз и насилие на работното място. Очакванията са този процес да се ускори, а от него следва да се търсят механизми за въвеждане на мерки в националната практика в унисон с прилагането на Европейско рамково споразумение за тормоз и насилие на работното място. Според синдикатите, липсват конкретни мерки за превенция от сексуалния тормоз в Колективния трудов договор (КТД) на национално, секторно и фирмено ниво и следва да се разработят и въведат. Това все още е нова тема, която не се засяга толкова дълбоко в КТД. Защото КТД дава едни права над законоустановените в Кодекса на труда, докато сексуалният тормоз е само един елемент от една

обща разпоредба за неопускане на дискриминация и тормоз при установяване на трудовите правоотношения (CSCD, b).

Примери за добра практика е дейността на синдикалните федерации към КНСБ на Съюза на българските учители (СБУ), Съюз на транспортните синдикати в България (СТСБ) и Федерацията на синдикатите в здравеопазването (ФСЗ), които имат подписани секторните споразумения срещу насилието и тормоза на работното място.

В сектор здравеопазване са включени специфични разпоредби в секторните КТД и създаването на комисии за безопасни условия на труд и здраве на работното място. В секторния КТД е разписано, че работодателят, съвместно със синдикатите в здравната служба, трябва да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всякаква форма на дискриминация (пряка или непряка) или физически или психосоциален тормоз и трябва да гарантира условия на труд, които предпазват работниците от хроничен стрес, физически и психически увреждания на работното място. Секторните споразумения определят рамката за колективните споразумения на здравните заведения, като по този начин осигуряват първоначалния импулс за договаряне на по-практични разпоредби на институционално равнище и за налагане на задължителни действия, които трябва да бъдат предприети.

В сектора на транспорта, в резултат на дългосрочна кампания, инициирана от СТСБ, са подписани специфични споразумения с работодатели за ненасилие над жени. От 2012 г. в КТД в транспортния сектор се включва специална глава „Защита срещу насилието на работното място и равенство между половете“, която съдържа разпоредби за съвместни действия на работодатели и синдикати за предотвратяване на насилието и тормоза в рамките на подхода за нулева толерантност към насилието. В една от клаузите се посочва, че работодателят е длъжен да провежда политика на нулева толерантност към дискриминацията и насилието на работното място в неговите различни проявления – физически, умствени и сексуални. На общинско ниво СТСБ сключва споразумения с кметовете на общините (София Варна, Бургас и Габрово) за стартиране на кампания за повишаване на обществената бдителност срещу насилието. Тя обхваща както градския транспорт, така и пътническия железопътен превоз. Един от успехите на кампанията е, че стикерите с над-

пис „Спри основаното на пола насилие на работното място“ са разлепени в автобуси, трамваи, тролей и влакове.

Други секторни споразумения относно насилието и тормоза са подписани в секторите на ме-

талургията, минното дело, пощенските услуги, пивоварството и енергийния сектор, включват клаузири адресиращи насилието и тормоза на работното място.

## 3

## ПРЕЖИВЯВАНИЯ НА СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО

### 3.1 ВЪЗНИКВАНЕ НА СТРМ И ХАРАКТЕРИСТИКИ

Явлението СТРМ съществува и обхваща различни части на икономиката, като неговото разпростиране кореспондира с наличната национална и корпоративна култура.

Събраната информация от проведените дълбочинни интервюта показва, че фирмената култура е ключова: отношението от колеги и ръководители може да бъде важен фактор за възникване на СТРМ, създавайки чувството за безнаказаност от страна на насилника и на безпомощност от страна на потърпевшите. Тенденциите, които се очертават, са на омаловажаване на проблема, безразличие, размита отговорност за вземане на мерки или не по-малко обезкуражаващото съчувствие, придружено с отказ за адресиране на проблема. Респондентките идентифицират ясно ролята на работната среда, нормализираща неравенствата между половете и възпроизвеждаща дискриминационни дискурси и практики, като фактор, улесняващ извършването на СТРМ в техните случаи.

Експерти, интервюирани в проекта TEAMWORK (виж 1.1.) считат, че на фона на високи нива на неравенства и бедност, повечето българи живеят с усещането за застрашеност, несигурност, безпомощност, поради което темата за сексуалния тормоз на работното място остава на заден план. Тревоятното е, че сексуалния тормоз не се възприема за актуален проблем, не се коментира, епизодични са случаите за организиране на кампании за повишава осведомеността за по-лесното разпознаване на признаците и запознаване с процедурите за защита и подкрепа на жертвите (CSCD, 2020b).

В настоящото анкетно проучване участват 839 лица, от тях 663 (80.6%) жени и 153 (18.6%) мъже. Над 40 г. представляват 82.5% от изследваните лица, а 86% са с висше образование. В синдикат членуват 84% от изследваните лица. Относно синдикалната принадлежност на участниците в дъл-

бочинните интервюта, една от четирите интервюирани е синдикален член в момента, в който е била обект на СТРМ.

Данните от анкетно проучване показват, че обект на СТРМ са станали 139 респонденти (18.9%). От тях 124 лица са жени (89.3%), които споделят опит с най-малко един от посочените признаци, които могат да се квалифицират като сексуален тормоз. Съответно 15 мъже (10.7%) също споделят, че са преживели някои от изброените признаци на сексуален тормоз. Тези данни дават основание да се твърди, че всички форми на нежелано поведение се проявяват в трудовия процес и се класифицират като сексуален тормоз.

Интерес представлява индикаторът синдикална принадлежност на лицата, станали обект на СТРМ. От общия брой синдикални членове (668 случая), взели отношение по въпроса дали са изпитали някаква форма на СТРМ, 101 респонденти (или 15.1%) споделят, че са изпитали такова поведение. За нечленуващите в синдикат този дял е значително по-висок. 38 респондента или 53.5% от общо 71 респондентите без синдикална принадлежност споделят, че са изпитали някои от формите на СТРМ.

Тези данни дават основание да се твърди, че наличието на синдикална организация и членството в синдикат осигурява по-голяма и надеждна защита на работниците. КТД е важен инструмент, с който се договарят ефективни мерки, за да се гарантират условия на труд, които предпазват работниците от насилие и тормоз на работното място. Освен това, съгласно ЗЗД се дава право на синдикалните организации и техните структури да предявят иск от името на жертвите по тяхно искане и съгласие.

В допълнение, събраната информация от проведените дълбочинни интервюта показва, че сексуалният тормоз рядко се проявява еднократно и само в един вид. Респондентките очертават хронология на преживяното от тях, в която тормозът е ескалирал постепенно и/или е бил упражнен спрямо ня-

колко човека едновременно или последователно. Също така не е бил ограничен до физическото работно място, а в два от четирите случая се е проявил на фирмени партита или събирания с колеги. Респондентките споделят, че в тези случаи стратегията на насилника е била да създаде обстановка, в която професионалните и личните отношения привидно се размиват. На свой ред това е улеснило както самия акт на насилие, така и последващото вменяване на отговорност и вина у потърпевшите.

### 3.2 НАБЛЮДАВАНИ ФОРМИ НА СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ

В трудовия процес се проявяват всички потенциални форми на сексуален тормоз, макар с различна степен на честота и разпространение. Неуместните или подигравателни погледи, които са накарали лицето да се почувстват неудобно, е с най-голяма тежест – 45.3% от всички 139 души, станали обект на СТРМ. Лицата с по-ниско и без образование са по-силно потърпевши на този вид СТРМ. Данните показват, че 20% от респондентите без образование и 12% с начално образование са се почувствали неудобно от неуместни или подигравателни погледи. Най-силно това нежелано явление е докладвано от младите лица във възрастовия диапазон от 18-29г (22.6%) и от 30-39г. (13.9%). Степента на разпространение е равномерен между частния и публичния сектор. Така, че не може да се твърди, че жертвите на СТРМ имат превес в частния сектор.

На следващо място се нареждат неприлични сексуални шеги или обидни забележки относно тяло или личен живот (16.5%) и нежелани физически контакти, например непосредствена близост, докосване на части от тялото, целувки/прегръдки или нещо друго, което лицата не са искали (8.6%). Споделените мнения в дълбочинните интервюта попадат в тази категория на нежелан и насилствен физически контакт. Въпреки че извадката не е представителна, фактът, че 100% от хората, пожелали да споделят опита си в интервю, са станали обект на СТРМ чрез директно посегателство срещу телата им, говори за омаловажаването и неразпознаването на по-„леки“ форми на тормоз. Самите респондентки споделят, че им е отнело време да преодолеят бариерите на срама, съмнението и самообвиняването и да назоват проблема с истинското му име. В този ред на мисли е логично да очакваме, че подигравателни погледи, неуместни шеги и забележки не се разпознават от потърпевшите като форма на сексуален тормоз заради нормализирането им в обществото и/или като стратегия на потърпевшите да избегнат припознаването си в ролята на жертва.

Данните от анкетното проучване показва, че 61% от претърпевелите СТРМ дават отговор за честота на

разпространение. От тях близо половината (47.1%) заявяват, че неуместните или подигравателни погледи, които са ги накарали да се почувстват неудобно, се случват „рядко и понякога“. За 5.9% това проявление на СТРМ се случва постоянно. Рядко се случват неприлични сексуални шеги или обидни забележки относно тяло или личен живот (16.5%), както и неуместни покани за среща, които са накарали лицето да се почувства обидено, унижено или уплашено (15.3%).

В проведените дълбочинни интервюта се споделят различни преживявания: при някои от респондентките, заемащи по-висока позиция в йерархията на компанията, се наблюдава прекратяване на нежеланото поведение за известно време при отпор от тяхна страна. При други, епизодът на тормоз е бил еднократен, но ежедневният контакт с агресора на работното място и многократните му опити да поддържа комуникация с потърпевшата са имали ретравматизиращ ефект за нея. В случая на третата респондентка, след подаването на сигнал сексуалният тормоз се е трансформирал в дискредитиране и мобинг от страна на агресора. В последния случай, потърпевшата, в този момент стажантка в публичната администрация, е била подложена на тормоз ежедневно в рамките на седмиците, през които е траел стажът ѝ.

Никога не са изпитвали нежелано поведение на работното място 81.1% от изследваните лица в анкетата. Трябва да отбележим обаче, че това е твърде деликатна тема и мнозина избягват да говорят открито за нея. Около 1/5 от респондентите, на въпроса изпитвали ли са някакво нежелано поведение, отказват да отговорят или предпочитат да посочат, че не знаят. За да се определи дали едно поведение е сексуален тормоз, трябва да се има в предвид характерът на поведението, как се приема то (желано или нежелано) и какъв е резултатът от него. Сексуален тормоз може да има дори когато лицето, което досажда, няма намерение да обиди и за него е просто шега, безобиден флирт или ласкателство. В крайна сметка обаче, от юридическа гледна точка, нежеланото поведение трябва да причинява някаква вреда, за да бъде квалифицирано като сексуален тормоз, което при липсата на правна регламентация, не дава много възможности за реакция.

Данните от изследването подкрепят хипотезата, че по-чести жертви на сексуален тормоз са по-младите жени, които имат по-ниско ниво на образование и съответно по-ниски доходи. Жертвите на СТРМ заявяват, че според тях основните фактори, направили ги уязвими към СТРМ, са техният пол (39.76%), възраст (28.92%) или увреждане (6.02%).

Вербалното сексуално насилие е най-често срещаната форма на СТРМ за възрастовата група 18-29 г.:

22.5% от респондентите в тази възрастова категория, станали обект на СТРМ, споделят за такъв тип тормоз спрямо тях. Данните от дълбочинните интервюта подкрепят тезата, че по-младите жени, не задължително с по-ниско образование, но в по-начален етап от кариерата си, са особено уязвими. От друга страна, по-високият пост и извоюваният професионален престиж и уважение също не са застраховка срещу СТРМ, но дават на потърпевшата известни инструменти за, макар и временно, отблъскване или дистанциране от насилника.

### 3.3 ЖЕРТВИ И ИЗВЪРШИТЕЛИ

Нежеланото поведение, накръняващо нечие достойнство, е поведение, което поставя потърпевшия в положение, несъвместимо с личната представа за значимост на човек с определени характеристики. Когато сексуалният тормоз се осъществява в служебен контекст, той е обусловен от служебната функция и трудовата йерархия.

83 респонденти, които са претърпели СТРМ, споделят кой е извършителят. За 33.7% от тях извършителят на деянието е колега-мъж. От тях, 92.9% са жените, които са изпитвали СТРМ от страна на колега-мъж. СТРМ от колега-жена пък са претърпели 19.3% от респондентите, като 87.5% от тях са жени. Тези данни показват се извършителите на СТРМ могат да бъдат лица от двата пола, при това се срещат случаи деянието да е насочено към същия пол.

Други 32.5% са претърпели СТРМ от лица на по-високи позиции в йерархията, при това почти равномерно разпределени между двата пола. За 18% или 15 респондента, като от тях 11 са жени, деянието е извършено от жени на ръководна позиция. Други 14.5% или 12 респондента, от които 11 са жени, споделят че деянието се извършва от мъже на ръководни позиции. Тези данни доказват, че сексуалният тормоз обикновено се върши от лице, което поради служебните си правомощия или старшинство има възможност едностранно да поставя в унизителна ситуация подчинените си и да влияе на служебното израстване или работната среда на тормозения.

Данните от дълбочинните интервюта са в синхрон с изводите от анкетното проучване: служебното положение на извършителя е ключово. В три от случаите упражняваният сексуален тормоз е бил на по-висша длъжност от потърпевшата, а във всички четири професионалният му принос е бил използван от колеги и ръководители за извинение или омаловажаване на поведението му и за отказ за вземане на мерки по случая. Една от респондентките разказва, че не е споделила за случилото се на колеги, защото агресорът, макар и на младша

длъжност, е бил уважаван от екипа професионалист. Нейната позиция като студентка на неплатен стаж и без трудов договор би я поставила в неравностойно положение: „Помислих си за оплакване, беше моята дума срещу неговата. Стажант срещу уважаван служител. Разбирах се с екипа и ме беше страх, че ако кажа нещо, щяха да се настроят срещу мен“. Този случай показва, че ниските нива на служебните йерархии в никакъв случай не бива да бъдат подценявани.

Друга важна характеристика в динамиката на отношенията между извършител и потърпевш е отричането на отговорност и липсата на вина от страна на извършителя и опитите за прехвърлянето им към обекта на насилие. Една от респондентките разказва как прекият ѝ ръководител е оправдал опита си да я целуне насила с: „Аз не че нещо искам от теб, а просто да ти покажа, че си красива и желана жена, за да не се чувташ гадно от развода ти“. Друга от интервюираните споделя как извършилият насилие, след като тя недвусмислено го е отблъснала, е отговорил с репликата: „Не се прави, че не ти хареса“. В предишните раздели видяхме как подобни процеси текат паралелно в работната среда и в обществените нагласи като цяло.

Независимо от кого е упражняван СТРМ – началник, колега или клиент/пациент, ефектът от него засяга по пряк или косвен начин отново всички в колектива и се отразява на работния процес.

Неуместните или подигравателни погледи, които са накарали лицето да се почувствате неудобно, за 27% са провокирани от колега-мъж и за 19% от случаите от колега-жена. Тази форма на тормоз по-силно присъства при жени на ръководни позиции (19%), отколкото при мъже със същия статус (14%). Неприлични сексуални шеги или обидни забележки относно тяло или личен живот за 52.1% от случаите са извършени от колега-мъж и за 39.1% от началник/ръководител-мъж. Важно е отново да отбележим, че в много случаи различните типове тормоз се проявяват паралелно, което допълнително подсилва както чувството за безпомощност, така и нормализирането и безнаказаността на различните типове тормоз. Както разказва друга респондентка:

*„...когато най-накрая се осмелих да говоря с HR, те ми казаха, че и други колежки са се оплакали и че шефовете знаят и за тях това не е проблем. Може би трябваше да говоря и с мениджъра, за да се уверя, че е така. Но той самият беше открит женомразец, това допълнително ме спираше [...] Напуснах с чувство за враждебна среда. Мъж колега в прав текст ми заяви, че жени шефове и мениджъри не трябва да има. Трети колега също беше с такава нагласа, периодично*

*пускаше женомразки коментари, не директно към мен, затова ги подценявах. Мислех си че много хора така говорят, чудо голямо.“*

### 3.4 ПОСЛЕДИЦИ ОТ ИЗЛАГАНЕ НА СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ

Последиците от сексуалния тормоз на работното място безспорно са проблем не само за самите жертви, но и за обществото като цяло, защото отрицателните ефекти се проявяват в различни насоки и действието им е не само непосредствено, но и дълготрайно.

77 респондента от всички, претърпели някаква форма на СТРМ, споделят последиците. От тях, за 55.8% няма последствия, като 90.6% са жени, за които се счита, че са лица със силен характер и са успели да преодолеят проблема. Останали респонденти спо-

делят по няколко елемента на последици от излагане на сексуален тормоз. Чувстват се некомфортно на работното място (32.5%), имат нарушена концентрация при изпълнението на задачите (14.3%), избягват да общуват с хора на работното място (14.3%), обмислят да напуснат работа (14.3%), изпадат в депресия (14.3%), ходят със страх на работа (10.4%). Всички тези последици се отразяват на трудовия процес, лицата ползват отпуск по болест, работят несъсредоточено, допускат грешки. Освен това, насилието и сексуалния тормоз на работното място не може да остане скрито, явлението руши имиджа на компанията, а това води до текучество и до недостиг на работна сила, до по-ниска производителност на труда и съответно до загуба на корпоративни клиенти и печалба. Наред с това се натоваарват социалните и здравни фондове, впредвид изплащане на обезщетения и социално подпомагане. Затова може да се твърди, че тези последиците са както на микро, така и на макро ниво.



И в този случай в рамките на дълбочинните интервюта се осигури възможност да се проведе по-дълбочен разговор, който да отрази субективността на преживяванията на респондентките. В допълнение на посочените в анкетното проучване отговори, участниците в дълбочинните интервюта посочват самообвиняването като една от последиците, която им е тежала дълго време и която ги е спирала да предприемат мерки. Чувството за вина в тези случаи не е ефект от индивидуални съмнения дали човек е постъпил правилно в дадена ситуация, а е свързано с нормализиране на механизми на насилие, поддържащи патриархалния ред. Общественият натиск и мнение играят важна роля в този процес: както видяхме в предишните раздели, потърпевшите са

подложени на съмнение веднъж при самия акт на насилие срещу тях и втори път при назоваването му и търсенето на справедливост. Тези механизми са интернализирани от преживелите тормоз: „Най-тежката последица от това е, че обвиняваш себе си. В 90% от случаите жертвата не е виновна, тази пола не съм си я облякла за него. Но така го усещаш“. Чувството за индивидуална вина води, в последствие, до поемане на индивидуална отговорност за справяне със ситуацията. Под справяне имаме предвид както със самия процес на тормоз, така и с последствията от него. Тенденцията при интервюираните е изтласкване на проблема на заден план и приоритизиране на други житейски ситуации, върху които имат по-голям контрол на първо време. След известни опити за спо-

деляне с колеги, търсене на подкрепа от HR и/или ръководители и разочарование от получените реакции, следва напускане на работа като окончателно решение на проблема и търсене на подкрепа в тесни кръгове от близки хора (партньор, роднини, близки приятели) или в разговори с терапевт. Преосмислянето на ситуацията и отхвърлянето на чувството за вина отнема време при всички тях.

Реакцията на жертвите на сексуален тормоз са следствие от редица фактори, свързани с познанието за процедурите за защита и информираността за нормативната уредба. Близко 1/3 от жертвите не са реагирани на насилника, при това 81% от тях са синдикални членове. Най-често жертвите споделят с приятел или член на семейството (21.3%). Едва 10,7% са докладвали за случая до ръководител или началник. Рядко са случаите за докладване на синдикална организация (1.3%) или на специалист-психолог или институции като Инспекция на труда или омбудсман (1.3%).

### 3.5 РЕАКЦИИТЕ НА ЖЕРТВИТЕ НА СЕКСУАЛНИЯ ТОРМОЗ



Основните причини за слабо докладване са липсата на осведоменост относно характеристиките на сексуалния тормоз, малкото подходящи инструменти/методи за оценяване и преодоляване на проблема, слабо приоритизиране на проблема, както на ниво държава, така и на ниво компания.

В повечето случаи не се докладва за сексуален тормоз защото се счита, че нищо не може да се направи (45%). Тревожен е фактът, че за 45% от жертвите СТРМ не се възприема като проблем. Причините да не реагират е чувството, че не е „нещо чак толкова сериозно“.

За други 15% причината се свежда до незнание към кого да се обърнат и какво да направят. Това е следствие от липсата на информираност и познание по проблема и процедури за защита. Следва да се отбележи, че значителна част от жертвите не реагират на насилника от опасения, че поло-

жението ще се влоши (20%), или от страх, че може да се отрази негативно на работата, позицията и кариерното развитие (10%). Тези случаи, освен всичко друго, са и трудно доказуеми, много често подобни инциденти стават без свидетели, рядко извършителите са агресивни пред други хора, макар и това да не е изключено.

Информацията, споделена в дълбочинните интервюта, ни даде възможност да помислим и за други видове стратегии за докладване на случаи на СТРМ. Всички интервюирани споделиха, че възможните официални канали за оплакване са били затворени за тях по една или друга причина: липса на реакция и прикриване на агресора от висшестоящи и колеги, липса на правомощия от HR отдела или пък страх от ревиктимизация и уронване на собствения престиж в случай, че казусът стане публичен. Една от респондентките се е консултирала с адвокат относно възможни действия и е била обезкуражена от получения отговор:



успехът на подобни дела в България е рядък прецедент. Отделно от чисто юридическия аспект на процеса, адвокатката я е посъветвала да помисли за възможните морални щети и начина, по който случаят би се отразил на кариерата ѝ за в бъдеще.

Тези данни потвърждават нуждата както от по-голяма ефективност на законовите мерки, така и рисковете от това да се разчита само на тях като механизъм за възстановяване на справедливост. Както доказват скорошни изследвания в областта на СТРМ (Lundgren & Wieslander, 2024), подаването на официална жалба често е усложнено от (основателните) притеснения на жертвите за последващи репресии срещу тях и създаване на враждебна работна среда. Авторите подчертават също така, че жалбата като предпочитан инструмент индивидуализира проблема и спомага за омаловажаване на началните му или по-„леки“ проявления, тъй като те се докладват много по-рядко.

За сметка на това, интервюираните споделят за алтернативни методи на съобщаване и грижа: предупреждаване на други колеги, които са в рискова позиция, споделяне с други потърпевши. Интересен случай е установяването на контакт с HR на новото работно място на агресора като метод за грижа към бъдещи потърпевши: в случай, че някой подаде оплакване, ще има регистър на предишни случаи. Друга респондентка намира подкрепа и овластяване в синдикална представителка, с чиято помощ успява да задължи работодателя да проведе разследване, въпреки че последното се провежда само формално. Интервюираната, претърпяла СТРМ в ролята си на стажантка, е имала най-малка възможност да реагира. Тя споделя, че не е имала достатъчно информация за мерките, които би могла да предприеме, а характеристиките на заеманата тогава от нея позиция са я накарали да се чувства още по-притисната: неплатен стаж, липса на трудов договор и задължение за завършване на стажа в срок като условие за продължаване на образованието ѝ.

### 3.6 УДОВЛЕТВОРЕНОСТ НА ЖЕРТВИТЕ ОТ РАЗВОЯ НА СЛУЧАЯ/ИТЕ

Реакцията на жертвите на сексуален тормоз срещу насилника, макар и за малко на брой (30 лица) респонденти, споделили мнението си, води до относително устойчиви нива на удовлетвореност, след като се наблюдава спиране на тормоза (26.7%), започва процедура за разследване на случая (13.3%), преместване на извършителя

в друг отдел на друго работно място (3.3%), или след напускане на извършителя (3.3%).

Тревожен е фактът, че най-често жертвите на СТРМ споделят, че след тяхната реакция няма действия и нищо не се е случило (43.3%). В такива случаи жертвите са демотивирани и от тук нараства недоверието към институции и се създава враждебна трудова среда. От това следва вероятността да искат да напуснат работата си, което води до допълнителни фирмени разходи за наемане на нови служители. Това обяснява значително високия дял (80.7%) на жертвите, които не са подали официална или анонимна жалба. Съотношението с членуването в синдикат показва, че 85.7% от членовете на синдикати не са подали жалби, докато за нечлениващите в синдикат случаите са 70%.

Малкият брой регистрирани случаи (31) не дава категоричен отговор на хипотезата относно връзката на членството в синдикат и докладването за насилие.

От информацията, получена от дълбочинните интервюта, не се наблюдава удовлетворение от начина, по който случаят на СТРМ е бил третиран. Удовлетворението е по-скоро на личностно ниво и е свързано с процеси на преодоляване на травмата с помощта на терапевт и близко обкръжение, постигане на нови професионални и лични успехи, но и с осъзнаване на проблема като структурен и отърсване от индивидуалното чувство за вина. Както споделя една от респондентките: „Това нещо ми помогна да започна да разпознавам такова поведение, макар и прикрито. И да осъзнавам, че в ситуации, в които някой мъж [на работното място] съзнателно те кара да се чувстваш неудобно, не са само защото си му симпатична“.

### 3.7 ОСВЕДОМЕСТ И ОТНОШЕНИЕ КЪМ СЪЩЕСТВУВАЩИ МЕХАНИЗМИ ЗА ЗАЩИТА ОТ СТРМ

Очертава се слаба информираност на изследваните лица по процедурите за защита, в случай че станат жертви на сексуален тормоз. Според едва 35% от изследваните лица работодателят прави достатъчно за предотвратяване на СТРМ. Превес имат случаите, в които респондентите не знаят дали работодателят прави достатъчно по отношение на обучение (37.9%), предотвратяване (40.9%), проследяване (46.8%) и санкциониране на извършителите (48.9%) на СТРМ.

Според българското законодателство работодателят е задължен да привеждат превантивни мерки. Ръководството на компанията е длъжно разработи правила и мерки за защита от СТРМ. Повече от половината от изследваните лица (54.9%) не знаят, че има разпоредби за предотвратяване, справяне и санкциониране на сексуалния тормоз на работното място. Около 1/3 от членовете на синдикат са запознати с разпоредбите за справяне със СТРМ, този дял е сходен и за нечленуващите в синдикат.

Относно наличието на фирмени разпоредби за предотвратяване, справяне и санкциониране на сексуалния тормоз на работното място, 31.3% от изследваните лица споделят, че във фирмата/институцията, в която работят, има етичен кодекс/кодекс на поведение. От тях 95.7% са членове в синдикат.

Респондентите търсят информация относно механизмите за защита след като са преживели СТРМ (31.8%) или след като станат свидетели (37.9%). От тук следва, че липсват познания за превенцията на проблема, и едва когато има нарушаване на правата (или предполагаемо нарушение), се търси повишаване на информираността.

Данните от интервюта потвърждават резултатите от анкетното проучване: по-голямата част от респондентките не са били информирани за съществуващите разпоредби за предотвратяване, справяне и санкциониране на СТРМ. Работните им места не са разполагали със собствен протокол за действие, нито за превенция. В един от случаите е бил подаден сигнал към работодателя и след неудовлетворителна реакция от негова страна, потърпевшата информира ръководителя си за наличието на Европейски директиви и регламенти в тази насока и за задължението му да вземе мерки. Това действие дава резултат и е започнато разследване по случая, но то е протекло във вече враждебна за респондентката среда и не е било извършено по неутрален начин.

### 3.8 РОЛЯ НА СИНДИКАТИТЕ И ДРУГИ ИНСТУЦИИ ПРИ ПОЛИТИКИТЕ СРЕЩУ СТРМ

Синдикатите имат съществена роля в процедурите за защита и повишаване на информираността за превенция от СТРМ. Изследваните лица приписват висока степен на отговорност на синдикатите за защита от СТРМ. Според тях, синдикатите трябва да настояват за приемането на

разпоредби, свързани със сексуалния тормоз на работното място (41.1%), да подкрепят засегнатите работници (45.5%), да предоставят информация за съществуващите правила и разпоредби (38.2%), да преговарят и да сключват КТД, в който да се разглежда СТРМ (34.1%), да докладват на Инспекцията по труда за неспазването на разпоредбите (35.8%).

Данните показват, че респондентите отдават значително доверие на синдикатите за разработване на превантивни мерки съвместно с работодателите, които да залегнат в отделни клаузи в КТД на секторно ниво и на ниво предприятие. Респондентите очакват синдикатите да подкрепят потърпевшите работници пред съответните институции.

Както писахме и по-горе, съгласно ЗЗД се дава право на синдикалните организации и техните подразделения да предявят иск от името на лицата, чиито права са нарушени, по тяхно искане. Това дава основание да се твърди, че очакванията на респондентите относно синдикатите са напълно основателни.

Резултатите от проведените дълбочинни интервюта показват разделение между публичен и частен сектор по отношение на информираността за ролята на синдикатите и очакванията от тях. То отговаря на по-големия брой на синдикализираните работници в публичния сектор, но също така и на специфики в отделните индустрии. Една от интервюираните споделя, че в ИТ сектора „всеки си е сам за себе си, хората не са обединени като работници, защото и средата е изключително конкурентна и границите на длъжностите и типа работа са доста размити“. Другата респондентка, заета в частния сектор, както и част от експертите, участвали във фокус групата, изтъкват че в частните компании HR специалистите са тези, които заемат ролята на гарантиращи правата на работниците и спазването на професионалната етика, а тяхната роля е по-добре позната от тази на синдикалния представител.

От своя страна заетите в публичния сектор са по-информирани за начина на работа на синдикатите и възможностите за съдействие от тяхна страна. Едната от респондентките се е обърнала към синдиката, в който е членувала, и е получила съдействие за насрочване на среща с работодателя с цел довеждане до край на започнатото разследване за СТРМ. Във друг случай респондентката оценява потенциала на синдикатите като структура, която има действащи механизми за осигуряване на подкрепа, но също така изра-

заява критично мнение към функционирането им. В този смисъл е нужно да се отчете и рискът от възпроизвеждане и/или negliжиране на несправедливост и в рамките на институциите, които по дефиниция се борят с нея.

### 3.9 ЕФЕКТИВНОСТ НА СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ РЕГУЛАЦИИ И СЛЕДВАЩИ СЪПКИ

Познанието и информираността за разпознаване на признаците на СТМ е важен елемент, за да се даде достоверна оценка за неговото разпространение. Според 58.8% от респондентите на работното място сексуалният тормоз изобщо не е често срещан. Разпространението му е често срещано явление според едва 18.8% от респондентите. Наред с това, повече от половината анкетираните дават отговор, че не могат да преценят. Тези данни отново подкрепят твърдението, че липсва информираност по темата сексуален тормоз. Счита се, че има достатъчно добра нормативна уредба, която да защитава жертвите, но в същото време трябва да се повиши познанието на самите субекти – жертвите на сексуален тормоз. В съответствие с резултатите на скорошни изследвания (Nguyen et al., 2023) се счита че, отчитайки местните специфики, е важно усилията за борба със СТМ да са насочени едновременно към улесняване на процедурата по подаване на оплакване и към превенция, овластяваща обектите на насилие и създаваща колективна култура на нетърпимост към същото.

В отворените анкетни отговори, в които респондентите свободно споделят своето мнение и оценки за сексуалния тормоз, се разкриват различни гледни точки, които могат да се обобщят в няколко ключови категории.

1. Голяма част от респондентите в онлайн анкетата посочват, че не са преживявали сексуален тормоз на работното си място. Мнозина заявяват, че в тяхната работна среда този проблем не съществува или че не са били свидетели на подобно поведение. Това може да бъде интерпретирано по няколко начина: възможно е наистина да работят в среда, където няма случаи на сексуален тормоз; възможно е също така някои от респондентите да не разпознават определени действия като тормоз, поради липса на информираност; от друга страна, това може да отразява страх от докладване на такива инциденти или чувство на неудобство да се признае съществуването
2. Други респонденти показват висока степен на познания по темата. Те подчертават нуждата от строги наказания и настояват за ефективни мерки за предотвратяване на тормоза на работното място. Тези отговори показват осъзнатост по въпроса и желание за промяна в политиките и културата на работното място. Тази група отговори разкрива разбирането, че тормозът може да има тежки последствия и че е необходимо по-сериозно отношение към проблема. Някои респонденти признават съществуването на тормоз на работното място, но уточняват, че в техния случай той не е сексуален. Те спомнават случаи на политически натиск или психически тормоз, което разкрива, че тормозът на работното място може да приема различни форми. Този аспект показва по-широкия спектър от проблеми, които могат да съществуват на работното място в България и които не се ограничават само до сексуален тормоз. В случаите на интервюираните, всички от тях са преминали през дълъг процес на осмисляне на сексуалния тормоз на работното място от нивото на своя личен травмиращ опит до ниво компания и национално законодателство. Те посочват като изключително важно колективното осъзнаване на измеренията на проблема и необходимостта от иновативни мерки, които да гарантират по-голяма сигурност на потърпевшите и поемане на отговорност от страна на извършителите. Интервюираните също подчертават нуждата от трансформация на работната среда, която да бъде по-подкрепяща и по-заинтересована. Някои от интервюираните смятат, че включването на работния колектив в изясняването на случаи на СТМ би спомогнало за внасяне на баланс в сравнение със случаите, в които конфликтът се индивидуализира и се изправят един срещу друг обвиняем и обвинен с цел да се отсъди чия дума има повече стойност.
3. Отново се очертава нуждата от по-голяма информираност и обучение относно СТМ. Респондентите в онлайн анкетата настояват за образователни програми и законодателни мерки, които да помогнат на работещите да разпознават и предотвратяват подобни ситуации. Това показва, че липсата на информация

и разбиране може да бъде сериозна бариера пред справянето с проблема. В определени отговори се забелязва тенденция към обвиняване на жертвата или оправдаване на поведението на извършителя. Някои респонденти намекват, че жените могат да провокират подобни ситуации, което е показателно за наличието на стереотипи и остарели разбирания. Тези отговори могат да затруднят борбата със сексуалния тормоз и да направят жертвите по-уязвими. Интервюираните също оценяват високо значимостта на превентивните мерки като информационни кампании и обучения. От една страна, те обвързват превенцията на СТРМ с трудовите си права и, конкретно, с правото си на труд в безопасни условия. От друга, смятат че по-голямата информираност би спомогнала за създаване на „култура на съобщаване“, която да спомогне за преодоляване на срама и страха, с който в момента потърпевшите говорят за темата. В заключение те също така разсъждават върху ефективността на обучения и превентивни мерки спрямо настоящи или потенциални насилници. В този смисъл изтъкват че е важно обученията да спомогнат както за колективна трансформация на работната култура и за равенството между половете, така и да бъдат въздействащи на индивидуално ниво, възпитавайки емоционална интелигентност и емпатия.

Общите изводи от мнението и оценката на респондентите показва, че възприятията за сексуалния тормоз на работното място в България са разнообразни и често зависят от индивидуалния опит и работната среда. Докато някои респонденти се чувстват в безопасна и поддържаща среда, други посочват нуждата от повече информираност, строги мерки и промяна на културата на работното място. Ясно е, че за да се справим ефективно с проблема, е необходимо да се работи върху повишаване на осведомеността и внедряване на ясни и строги правила, които да защитават всички работещи. Също така е важно да се отразят различните тенденции в работната култура в различни сектори, различни видове компании и институции, към които да се адаптират съответните мерки за превенция (Nielsen et al., 2017).

Изводите от проведената фокус група също очертават необходимост от по-голяма информираност на различни нива. Експертите бяха единодушни относно нуждата от по-прецизно и по-широко дефиниране на СТРМ не само в нормативните документи, но и като колективно възприятие в работ-

ната среда. Именно подценяването на привидно безобидните разговори, шеги, коментари води до задълбочаване на неудовлетворението от работната среда като цяло и повишава риска тормозът да ескалира. Участниците в дискусиата подчертаха необходимостта от изграждане на колективно възприятие за неприемливост на насилието, за което могат да помогнат както вътрешни правилници и норми на работното място, така и обучения, проведени от HR специалисти или външни експерти и въвеждането на прозрачни и ефективни системи за съобщаване, които да гарантират безопасността на претърпелият насилие и възможността за реинтегрирането му в работната среда. В този контекст те също изтъкнаха потенциала на работодателите за приоризирането на създаване на безопасна работна среда. Но, от друга страна, паралелно с установяването на правилници и протоколи на работното място „отгоре-надолу“ като механизъм за създаване на работна култура нетолерираща насилието, е важно да текат процеси „отдолу-нагоре“, както спомена синдикалната лидерка, участваща в групата. Овластяването на работниците и включването на темата за превенция на СТРМ в колективното трудово договаряне като допълнителен инструмент за гарантиране на права и подобряване на работни условия, както и поддържането ѝ на челно място в дневния ред, са част от приоритетите на синдикалните организации.

Относно мерките за борба със СТРМ експертите отново очертаха пътна карта, включваща необходимост от напредък на различни нива: от транспониране на европейски директиви до реформиране на законодателството на национално ниво, хармонизиране между законодателство и вътрешни правилници и гаранции за спазване на последните на ниво работно място. Спецификите в законодателството включват неразпознаване на СТРМ като вид дискриминация и съответно, по-малките шансове на пострадалите да бъдат информирани и да потърсят помощ. Експертите споделиха случаи от своята практика, в които липсата на координация между различни нива води до момент, в който уволнение в следствие на СТРМ е отменено, защото липсва конкретно основание в законодателството. В заключение, административните наказания под форма на глоба, които биха могли да бъдат наложени на работодателя според ЗЗД, не съдържат механизми за възстановяване на справедлива и безопасна работна среда за пострадалите.

Експертите подчертаха необходимостта от мерки за реинтеграция на жертвите на насилие обратно в

работната среда. От друга страна, те също така подчертаха значението на обучения, които се фокусират върху два аспекта: първо, обучение за разпознаване на различните видове насилие над жени, като се разшири допълнително определението му, тъй като един от основните идентифицирани проблеми е недостатъчното разпознаване на неговите по-често срещани, но по-недооценени форми. По този начин те смятат, че са важни и обученията,

които информират служителите за техните права и действията, които могат да предприемат в случай на СТРМ. И накрая, експертите от фокус групата подчертаха необходимостта от различни видове обучения за ръководителите и за служителите, като първите включват както информация за това как да реагират и да се справят със случая, така и за собствената им отговорност като лица в позиция на власт да не злоупотребяват с нея.

# 4

## ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Въз основа на данните, събрани от проучването, интервютата и фокус групата, както и от предишен опит в проекта и примери за добри практики на ниво компания и сектор, бихме искали да направим следните препоръки за политики, за да подобрим начините, по които се адресира сексуалният тормоз на работното място.

### 4.1 ПРЕПОРЪКИ КЪМ ОТГОВОРНИТЕ ИНСТИТУЦИИ И СТРАНИ

Участниците в изследването изтъкнаха необходимостта от разширяване както на наказателните мерки, така и на различните стратегии за превенция. Ето защо бихме искали да категоризираме редица потенциални мерки в зависимост от типа на заинтересованите страни и вида на действията, които те биха могли да предприемат.

- Национални власти и органи
- Ускоряване на процеса по ратифициране на Конвенция 190 на МОТ и нейното бързо транспониране в националното законодателство. Целта е да се внесе повече спокойствие на работните места, да се гарантира правна защита за едно от базовите ни човешки права, подкрепена с реални мерки и ангажименти: както от страна на държавата, така и от страна на работодателите.
- Повишаване на информираността за явлението СТРМ. Повишаване на осведомеността за по-лесното разпознаване на признаците и съответните органи за защита и подкрепа на жертвите.
- Създаване на ефективни механизми за превенция на базата на разширена дефиниция за различните видове проявления на СТРМ и изграждането на широк обществен консенсус относно същата. Ясна заявка за нетолеране на СТРМ от страна на работодателите и колективни усилия на работодатели, работници, синдикати и други организации за създаване и поддържане на безопасна работна среда.
- Систематизирана правна уредба, която да е насочена само и единствено към предотвратя-

ване на различните форми на насилие и сексуален тормоз в сферата на труда. Хармонизиране между вътрешнофирмени правилници, административни санкции и наказателно право с цел мерките, взети на едно ниво да не бъдат отхвърлени от друго.

- Системен държавен контрол и отчетност, за да се сложи край на безнаказаността, като се гарантира, че извършителите биват подлагани на наказателно преследване и че жертвите, които са преживели акт на насилие, получават подходяща подкрепа и признаване от съдебната система
- Координирана работа между държавни институции, синдикати и гражданското общество по инициативи, които целят намаляването на неравенствата и неблагоприятните условия на работното място и за които се полагат усилия на транснационално ниво чрез различни конвенции на МОТ: намаляване на gender pay gap, еднакво заплащане за еднакъв труд, елиминиране на насилието и тормоза на работното място.
  - Работодатели
- Развиване на корпоративни политики и механизми за борба със СТРМ, но и за превенция и колективно преосмисляне на проблема чрез обучения, ефективни системи за съобщаване и подкрепа.
- Прилагане на двустепенни системи/протоколи за докладване на СТРМ: жертвите могат или да уведомят отдел „Човешки ресурси“ (или друг подобен орган) за случая на СТРМ, за да се документира случая и да се състави „досие“, което да подсили доказателствено потенциална бъдеща жалба, или да подадат официална жалба и да поискат официално разследване на случая.

### 4.2 ПРЕПОРЪКИ ЗА СИНДИКАТИТЕ

- Подписване на национално споразумение за защита от насилието и тормоза на работната

място между социалните партньори, следвайки Европейското рамково споразумение за борба с насилието и тормоза на работното място.

- Включване на текстове за превенция от сексуалния тормоз в КТД на секторно и фирмено ниво, по подобие на сектори, като транспорт, здравеопазване, образование има текстове които се свеждат до елиминиране на насилието и стреса на работното място, и в тях намират място и проблемите свързани със сексуалния тормоз.
- Насърчаване на инициативи, включително кампании за повишаване на осведомеността на работодатели и работници и техните организации, както и на съответните органи с оглед предоставяне на ресурси, обучение или други инструменти за насилие и тормоз на работното място, по-специално по отношение на насилието и тормоза, основани на пола
- Развиване и разширяване на практиката за наличие на координатор по равнопоставеността на работното място в предприятията като част от синдикалната структура.

#### 4.3 ПРЕПОРЪКИ ЗА БЪДЕЩИ ИЗСЛЕДВАНИЯ ПО ТЕМАТА (АКАДЕМИЧНИ, СИНДИКАЛНИ, ПРИЛОЖНО-ИЗСЛЕДОВАТЕЛКИ ХАРАКТЕР)

- Провеждане на задълбочени и дългосрочни изследвания по темата, основани на изграждане на доверие с жертвите на СТРМ, за да се очертае по-подробна и по-близка до техния житейски опит картина на проблема.

Резултатите от изследването разкриват спешната необходимост от по-категорични политики и културни промени в борбата със сексуалния тормоз на работното място. Ефективните, цялостни действия изискват сътрудничество между заинтересованите страни за подобряване на осведомеността, усъвършенстване на процесите за подаване на жалби и установяване на стабилни норми на работното място, които възпрепятстват сексуалния тормоз. Овластяването както на работниците, така и на работодателите да изградят по-безопасна и по-благоприятна работна среда е от съществено значение за една толкова необходима промяна.

## ИЗТОЧНИЦИ

BeAware (2020). BeAware sexual harassment at the workplace. <https://www.beaware.eu.com/>

CSCD (2020a). Combat sExuAl harassment in the WORKplace – TEAMWORK project <https://cscd-bg.org/en/projects/teamwork-project/combat-sexual-harassment-in-the-workplace-teamwork>

CSCD (2020b) Interview with a CITUB representative within the TEAMWORK project, <https://cscd-bg.org/en/projects/teamwork-project/prevention-and-good-practices-in-sexual-harassment-in-the-workplace>

Directive 2024/1385 (2024). Directive (EU) 2024/1385 of the European Parliament and of the Council on combating violence against women and domestic violence [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=OJ:L\\_202401385](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401385)

European Trade Union Confederation ETUC (2007). Framework agreement on harassment and violence at work. <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

European Trade Union Confederation ETUC (2004). Framework agreement on work-related stress. <https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-work-related-stress>

EU-GBV (2021). NSI, 2021, Survey on gender-based violence EU-GBV, 2021, [https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/GBV\\_2021\\_en.pdf](https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/GBV_2021_en.pdf)

Lundgren, S., & Wieslander, M. (2024). How the duty to report prevents reporting and reinforces silence around sexual harassment within the police. Policing: A Journal of Policy and Practice, 18, 1-10.

Nguyen, H. T. T., & Le, G. T. (2023). Victims' perspectives towards sexual harassment prevention measures at work: Victims' voices to build an anti-harassment working environment. Intersections. East European Journal of Society and Politics, 9(4), 159-175.

Nielsen, M. B. D., Kjær, S., Aldrich, P. T., Madsen, I. E., Friberg, M. K., Rugulies, R. & Folker, A. P. (2017). Sexual harassment in care work–Dilemmas and consequences: A qualitative investigation. International Journal of Nursing Studies, 70, 122–130.

Закон за защита от дискриминацията (2006). Protection Against Discrimination Act. <https://lex.bg/laws/ldoc/2135472223>



## АНЕКС

## 1. Структура на извадката от анкетата

Категория	Брой (N)	Процент
Респонденти	839	100%
<b>Пол</b>		
Жени	663	80.6%
Мъже	153	18.6%
Друго	0	0.0%
<b>Възрастови категории</b>		
Под 30	31	3.7%
31 - 50	371	44.27%
51 и нагоре	436	52.03%
<b>Синдикално членство</b>		
Синдикален член	704	84%
Синдикален член по време на СТРМ	44	53%

## 2. Списък с интервюирани

Код на интервюто <sup>1</sup>	Дата на провеждане	Описание на интервюирания			
		Пол (Ж/М/Друго)	Възраст (ако не се знае точно, оценете приблизително)	Сектор	Член на синдикат (Да/Не)
IDI1	12/08/2024	Ж	30-40	Частен, ИТ компания	Не
IDI2	19/08/2024	Ж	30-40	Публичен, местно управление	Да
IDI3	16/09/2024	Ж	20-30	Публичен, държавна институция	Не
IDI4	02/10/2024	Ж	30-40	Частен, онлайн хазартна компания	Не

## 3. Описание на участниците във фокус групата

Дата на провеждане на фокус групата: 02/10/2024

N.	Тип организация, представлявана от участника	Жена	Мъж
1	Браншови синдикат	x	
2	HR в голяма частна компания	x	
3	Неправителствена организация	x	
4	Изследовател в областта на СТРМ (юрист)		x
5	Комисия за защита от дискриминация (държавна агенция)	x	

<sup>1</sup> В текста на изследването не са използвани кодове за съответните интервюта, за да се гарантира анонимността на респондентите. Виж Методология, стр. 4.

## СПИСЪК НА ТАБЛИЦИ И ГРАФИКИ

- 13 Фигура 1  
**Забелязани последици от СТМ**
- 14 Фигура 2  
**Отговор на жертвата на СТМ**

## СПИСЪК НА АБРЕВИАТУРИТЕ

СТМ	Сексуален тормоз на работното място
КНСБ	Конфедерация на независимите синдикати в България
ЗЗД	Закон за защита от дискриминация
КЗД	Комисия за защита от дискриминация
КТД	Колективен трудов договор

## ЗА АВТОРИТЕ

**Виолета Иванова**, зам.-директор на Институт за социални и синдикални изследвания и обучение при Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ). Завършила е социология в СУ „Климент Охридски“. Основните сфери на дейност са проблемите свързани с жизненото равнище и доходи, социални неравенства и различия в заплащането по пол, дискриминация и насилие и тормоз на работното място.

**Стоянка Енева**, постдокторант към университета в Линшьопинг (Швеция) и изследовател в екипа на феминистката организация ЛевФем. Доктор по политология от Автономния университет в Мадрид. Интересите ѝ са в областите на изследванията на социални движения, миграция и феминизъм.

## ИЗДАТЕЛ

Фондация Фридрих Еберт | Бюро България  
Ул. Княз Борис I 97 | 1000 София | България

Отговорен редактор:  
Жак Папаро | Директор, ФФЕ, Бюро България  
тел.: +359 2 980 8747 | факс: +359 2 980 2438  
[bulgaria.fes.de](http://bulgaria.fes.de)

Заявки / Контакт:  
[office@fes.bg](mailto:office@fes.bg)

Използването с търговска цел на всички, издадени от Фондация Фридрих Еберт (ФФЕ) публикации, не е позволено без писменото съгласие на ФФЕ.

## ЗА ИЗСЛЕДВАНЕТО

Настоящият доклад е част от транснационалния изследователски проект „Сексуален тормоз и насилие на работното място“, проведен в България, Хърватска, Чехия, Гърция, Унгария и Словакия. Координа-

тори на изследването са Централноевропейски институт за трудови изследвания (CELSI) в Словакия и Фондация Фридрих Еберт.  
[bulgaria.fes.de](http://bulgaria.fes.de)

# СЕКСУАЛЕН ТОРМОЗ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Изследване и доклад  
България



Сексуалният тормоз на работното място засяга 18,9% от анкетиранияте служители, предимно жени (80%) и води до сериозни последици в личен и професионален план.



Слабата осведоменост и липсата на реакция от работодателя обезкуражават жертвите да докладват.



Правоприлагането, подобряване на вътрешните правила на работното място, синдикални инициативи и сътрудничество на много нива насърчават култура на работното място в подкрепа на трудещите се и предотвратяват тормоза.

Повече информация по темата ще намерите тук:  
[bulgaria.fes.de](http://bulgaria.fes.de)