

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

Член 17 изисква работодателят, който получи "оплакване от служител, считащ себе си за жертва на тормоз, включително сексуален тормоз на работното място, трябва незабавно да извърши разследване, да предприеме мерки за прекратяване на тормоза, както и да наложи дисциплинарни санкции в случаите, когато тормозът е извършен от друг работник или служител".

Законът за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) предвижда комплекс от задължения за работодателя, свързани със създаването на недискриминационна среда за упражняване на правото на труд. Според чл. 18 ЗЗДискр. *„работодателят в сътрудничество със синдикатите е длъжен да предприеме ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация на работното място“.*

Кодексът на труда обаче не предвижда механизми за защита на жертвите на сексуален тормоз.

Гражданският процесуален кодекс и Наказателно-процесуалният кодекс осигуряват защита на жертвите на насилие, когато има заплахи за насилие, принуда или злоупотреба с власт. Липсват обаче специфични разпоредби за защита на жертвите на насилие на работното място и затова и към тях се прилагат общите разпоредби на закона.

3.3 КОЛЕКТИВНИ СПОРАЗУМЕНИЯ И ПОЛИТИКИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

- Повече от половината (53,3%) от всички случаи на насилие над жени в сектора на транспорта са извършени от пътници, една трета (33,3%) от колеги и 16,6% от началници;**

В доклада се твърди, че "заради традиционното възприемане на жената като обект на сексуално желание и нейната подчинена роля в

обществото и в семейството, жените са най-честата жертва на сексуален тормоз на работното място"

Проект на национално рамково споразумение за насилието, тормоза и стреса

КНСБ участва в дълъг процес на подготовка и договаряне на национално споразумение между социалните партньори за съвместни действия за прилагане на Европейското рамково споразумение за стреса на работното място (2004 г.) и Европейското рамково споразумение за тормоза и насилие на работното място (2007

Проектоспоразумението предлага диалог и партньорство на национално, секторно и регионално равнище, както и разработване на общи политики и съвместно изпълнение на подходящи консултации и мерки за предотвратяване на стреса, тормоза и насилието в работната среда. Обръща се внимание на защитата на работниците при несигурна работа и на тези в сивата икономика. В съответствие с двете европейски рамкови споразумения, Проектоспоразумението предлага редица инициативи за идентифициране на насилието, тормоза и стреса, защита на служителите и предприемане на превантивни действия. Предлагат се също повишаване на осведомеността, обучение и годишни информационни кампании.

От 01.10.2018г. стартира новият проект, в който фондация „Джендър алтернативи“ ще вземе участие, финансиран по програма Erasmus+ KA2 VET или образование за възрастни, наречен „Be Aware– Strengthening competences to face sexual harassment on the workplace

Той има за цел увеличаване на способностите за справяне със сексуалния тормоз на работното място. Неговата продължителност ще бъде 36 месеца /01.09.2018 год. – 31.08.2021 год./. Материалите в медиите показват, че сексуалния тормоз се случва в ежедневната работа в рамките на съществуващите йерархични структури. Тези, които започват кариерата си, са особено засегнати. Различават се два основни проблема:

- жертвите са в йерархично по-ниско положение и поради това не се осмеляват да говорят за проблема. Те се опитват да отрекат самото му съществуване или причината за появата му. Страхът от загубата на работата или чувството на срам затруднява докладването на инцидентите свързани със сексуален тормоз.
 - в случай на докладване на сексуален тормоз отговорност на работодателя е да действа. Въпреки това често се наблюдава, че началниците и представителите на работниците нямат чувствителност и компетентност да се занимават с този въпрос.
 - онлайн обучителен курс за представители на работниците, за да ги направят по-чувствителни и да разширят своите компетенции при справянето със сексуалното насилие по време на обучение и на работното място
 - онлайн курс за обучение на служителите за повишаване на осведомеността по въпроса и за да им даде възможност да се обърнат към проблема и да ги информират за това къде да намерят подходяща подкрепа
 - онлайн платформа, където засегнатите могат да потърсят съвет и информация
 - транснационално обучение и свързаните с него национални обучения
 - мултипликационни събития
- Основни целеви групи по този проект ще бъдат - представители на служители и работници; HR мениджъри, обучаващи и наставници за начинаещи, служители.