

ПРЕУСТРОЙСТВО НА ПЕРСПЕКТИВИТЕ:

Изграждане на пътя към
противопоставяне на
домашното насилие



Обещаващи практики за справяне с домашното насилие от сектора на публичната администрация

Събитията от 2023г. в България показаха спешната необходимост от противодействие срещу домашното насилие и насилието основано на пола. Това токсично социално явление се отличава със своята многопластова същност, дълбоко оплетена в утвърдените обществени норми.

Колективното внимание и осъзнаване на проблема са задължителни, за да се осъществи една значима обществена промяна. Необходимо е гражданите да се съюзят, за да се разсея всяка съществуваща апатия по отношение на домашното насилие. Това е възможно чрез промяна на възгледите, оспорване на патриархалните модели и проправяне на пътя към едно по-безопасно и солидарно общество. Само чрез подобно колективно признаване може да се осъществи действителна и всеобхватна подкрепа за жертвите.

В началото на 2022г. стартира проектът [SHE](#), чиято мисия е да промени обществените нагласи към домашното насилие и насилието, основано на пола. Проектът се стреми да въздейства трансформиращо по отношение на борбата срещу домашното насилие, оплзотворявайки възможностите, които работното място предлага. Въпреки че методологията на проекта за постигане на тази цел може да се счита за не толкова традиционна, нейната основа всъщност почива на сходни подходи възприети в различни държави от цял свят.

Публичната администрация се очерта като подходяща целева група за инициативи, насочени към домашното насилие. Като знаков работодател и двигател на политики, тя притежава способност да постигне положителна промяна както своите рамки, така и сред общността, която обслужва.

В основата на проекта е заложена двояка цел: да се даде възможност на специалистите по човешки ресурси в публичната администрация в България да придобият необходимите знания и умения за разпознаване, подкрепа и насочване на жертвите на домашно насилие, като същевременно се насърчи и културата на разбиране и осведоменост по темата в рамките на всички структурни звена.

Някои държави са значително по-ангажирани срещу борбата с домашното насилие, особено, ако изпълнителната власт, в качеството на работодател, приема темата на сериозно. Важно е практиките от тези страни да се разглеждат като примери за подражание. Те могат да вдъхновят и дадат полезни предложения на българските власти, които от своя страна да предприемат стъпки към справянето с този наболял проблем.

Концепцията за използването на работното място в публичната администрация като платформа за решаване на този проблем не е нова. Настоящата публикация има за цел да покаже това и да вдъхнови националните органи да излязат извън рамките на

познатото партньорство и да дадат проактивен принос, като вземат ефективни политически и правни решения по темата.

Различни подходи от целия свят

Очертават се две стратегии, когато се разглежда начина, по който държавата може ефективно да се противопостави на домашното насилие чрез работното място. Някои държави избират централизиран подход, като прилагат единна политика и/или закони засягащи цялата държавна администрация, с което определят домашното насилие като неотложен национален приоритет. За разлика от тях, други държави възприемат локални стратегии, насочени към конкретни общини или региони. Въпреки че кумулативният подход също е възможен, разграничението подчертава различните пътища, които държавите могат да изберат, като всеки от тях предлага свои уникални предимства и предизвикателства. Представянето на примери и от двата подхода е полезно, тъй като дава възможност на местните власти да предприемат ефективни действия дори когато реакцията на държавно ниво може да не е толкова активна, колкото е необходимо, или обратното.

Като приоритизира благосъстоянието на служителите и въвежда всеобхватни политики, Австралия показва как работните места могат да се превърнат в катализатори на промяната, насърчавайки по-безопасна и подкрепяща среда за държавните служители.

Пример за политическа инициатива от **Австралия** са всеобхватните [Насоки на Комисаря по въпросите на заетостта в публичния сектор](#) на правителството в Южна Австралия, чрез които през 2021г. той демонстрира ангажираност по темата домашно насилие. Този документ установява „минимални стандарти“, насърчаващи безопасната и подкрепяща работна среда. Ръководството предлага ясни дефиниции, очертава правата на служителите и дава изрични указания за реакциите на работодателите при признаци или доказателства за домашно насилие. Това, което отличава документа е неговата всеобхватност, тъй като той съдържа дори и насоки за справяне със случаите, в които служител е заподозрян или за когото е установено, че извършва домашно насилие.

Освен това **Австралия** демонстрира своята ангажираност в подкрепа на служителите, засегнати

от семейно и домашно насилие, чрез предоставянето на 10 дни платен годишен отпуск, което е твърдо установено в рамките на [Националните стандарти за заетост](#) - политически документ, състоящ се от 11 минимални трудови права, които трябва да бъдат предоставени на всички служители в Австралия. Така Австралия спада и към други състрадателни нации, включително **Нова Зеландия, Канада, Филипините, Ирландия, Италия и Франция**, където подобна разпоредба също се съдържа в трудовото законодателство. Това признаване чрез закон насърчава култура на работното място, която дава приоритет на благосъстоянието и безопасността на служителите, изправени пред предизвикателствата на домашното насилие.

Австралия дава добър пример за възприемането на централизиран подход за борба с домашното насилие и чрез [Временните споразумения за работните места в публичния сектор от 2022 г.](#) Те служат като отличителен знак в това начинание, тъй като са насочени към цялата публична администрация в страната. С цел възстановяването на публичната служба като образцов работодател и работодател по избор, документът дава приоритет на [Подкрепата за семейството и домашното насилие](#) чрез отделна част, посветена на темата. В него се предлагат изчерпателни насоки за ведомствата относно предоставянето на максимална подкрепа на жертвите изживели насилие и се препраща към полезни документи за служителите, които се занимават с домашно насилие, като се обхващат ключови аспекти на процеса, които те трябва да знаят. Освен това в документа са описани различни закони, позволяващи на работодателите да подпомагат служителите, като например предлагане на платен годишен отпуск или възможности за надомна работа. Важно е да се отбележи, че той допълнително засилва въздействието си, като предоставя изчерпателен образец, който административните звена могат да разработят или да използват, за да актуализират собствените си политики относно семейното и домашното насилие.

Друга държава, направила стъпки за защита на служителите в публичната администрация, които се сблъскват с домашно насилие, е Канада. Забележително е, че там могат да се открият обещаващи практики за гарантиране благосъстоянието на държавните служители в случаи на домашно насилие както на национално, така и на местно равнище.

The Canadian [Occupational Health and Safety Act](#) Канадският [Закон за здравословни и безопасни условия на труд](#) изисква от градските отдели (административни звена в рамките на общинската администрация) и ръководители да предприемат всички разумни за обстоятелствата предпазни мерки за защита на работниците, ако узнаят, или могат да предполагат, за служител в ситуация на домашно насилие/ насилие от страна на интимен партньор, която може да изложи работника на опасност на работното място. На тази основа например градската администрация на Торонто е издала [Политика за домашно насилие/насилие от интимен партньор](#), подкрепена от [Насоки](#), които да подпомагат служителите на работното място при справяне с домашното насилие и насилието от интимен партньор. Тези Насоки разширяват обхвата си до административните ръководители, служителите и по специално - до отдела за човешки ресурси, който служи като движеща сила при предоставянето на подкрепа на жертвите.

Друг добър пример за ангажимента на Канада относно домашното насилие на работното място са ресурсите, изготвени от [Канадския център за здравословни и безопасни условия на труд](#), като например онлайн курсът за електронно обучение [Домашно насилие на работното място](#), предназначен за работодатели, служители, мениджъри и ръководители от всички видове институции.

Гражданският сектор също може да играе решаваща роля в обучението и овластяването на служителите от публичната администрация. Подобно сътрудничество е не само оправдано, но и препоръчително.

Когато става въпрос за борба с домашното насилие, очаквано, секторът на гражданските организации в САЩ отказва да заеме задна позиция, както става ясно от множество инициативи, в т.ч. и изчерпателната ресурсна библиотека Национален ресурсен център [Работните места реагират на домашно и сексуално насилие](#). Центровете са резултат от публично-частно партньорство, ръководено от организацията „Бъдеще без насилие“ и финансирано от Службата за насилие над жени към Министерството на правосъдието на САЩ. Центърът е стратегически замислен така, че да просвещава и обединява всички ключови участници - от жертвите до работодателите, колегите и дори адвокатите. Той снабдява всички участници с най-ефективните инструменти и знания. Уебсайтът му предлага достъп до широк

набор от ценни ресурси, включително отварящи очите фактологични справки, ръководства, практически инструменти на работното място като примерни политики, овластяващи уебинари и трансформиращи обучителни материали. Други базирани в САЩ организации на гражданското общество, които допринасят по темата, са например: [Проект Убежище](#), [Борба срещу домашното насилие](#), [Справедливост на работното място](#) и [Коалиция срещу домашното насилие в Делауеър](#).

Дори при липса на готовност от страна на изпълнителната власт да се даде приоритет на този въпрос, на служителите в публичната администрация се препоръчва да осъзнаят, че ресурсите, предлагани от гражданските организации в тяхната страна, винаги са на разположение. Ето защо силно се препоръчва и да се насърчи партньорството между сектора на гражданското общество и публичната администрация, подобно на това в проекта SHE.

Добър пример за гореспоменатия подход на местно ниво дава администрацията на Ню Йорк и нейната [Политика за домашно насилие и насилие, основано на пола, на работното място в Ню Йорк \(2022 г.\)](#). Политиката има две цели, както следва: да “стандартизира ориентираните към оцелелите и информирани за травмата отговори за служителите, които преживяват домашно насилие и насилие, основано на пола, на работното място или в личния си живот”, и да “осигури на служителите връзка във всяка агенция, която може да предостави поверителна подкрепа и пряка връзка с кметската служба за прекратяване на домашното насилие и насилието, основано на пола, и с ресурсите на града за оцелелите”. Службата на кмета за премахване на домашното насилие и насилието, основано на пола разработва политики и програми, осигурява обучение и образование за превенция, провежда изследвания и оценки, осъществява работа с общността и управлява Центровете за семейно правосъдие в Ню Йорк. Центровете за семейно правосъдие в Ню Йорк са съвместно разположени мултидисциплинарни центрове за услуги, които предоставят жизненоважни социални услуги, гражданскоправна и наказателноправна помощ за жертвите на домашно насилие и насилие, основано на пола, и техните деца - всичко това под един покрив. Администрацията на Ню Йорк дава силен пример и повишава осведомеността, като потенциално намалява домашното насилие в своите редици, като държи всеки местен орган отговорен за прилагането на политиката. Въпреки това, както става ясно, в рамките на местните власти съществуват специализирани отдели, които правят възможно ефективното прилагане на политики като гореспоменатата.

Някои държави-членки на ЕС също показват добри примери за справяне с домашното насилие в публичната администрация.

Например Франция демонстрира силна ангажираност чрез Генералната дирекция Администрация и държавна служба. В сътрудничество с организации осъществяващи социални услуги през 2017 г. те издават изчерпателното ръководство [Предотвратяване и справяне със ситуации на насилие и тормоз в държавната служба](#). Това ръководство служи като ресурс, целящ да информира и подпомага работодателите, отделите за човешки ресурси и други участници в превенцията и подкрепата на служителите, които търпят насилие не само на работното място.

Пример за прилагане на принципите на Ръководството може да се види в департамента Жерс, административен регион във Франция. От 2012 г. насам този департамент е създал високо ефективна и всеобхватна система за превенция на насилието и тормоза, която се контролира от службата за професионално здраве и социални дейности в рамките на отдела за човешки ресурси. Системата включва мултидисциплинарен екип, състоящ се от социален работник, трудов психолог, лекар по превенция, инженер по безопасност, правен експерт и ръководител на отдела. Този съвместен подход гарантира предприемането на индивидуални мерки за всяка отделна ситуация, като се използват разнообразни оперативни процедури, включително линии за помощ и индивидуални разговори.

За да се справи конкретно с домашното насилие, системата на министерството работи в тясно сътрудничество със съдебните органи, службите за подкрепа на жертвите, информационните и правните центрове за жени и семейства и социалните служби на министерството. В случаите, когато насилникът присъства на работното място на служителя, се осъществява тясна координация между служителя, началника на отдела и социалната служба на персонала, за да се подпомогне служителят при подаването на жалба, търсенето на защита и прилагането на подходящи организационни мерки. Франция е ясен пример и за потенциалната роля, която синдикатите могат да играят в борбата срещу домашното насилие.

Макар че не всички граждани смятат синдикатите за ефективни защитници на правата си, важно е да не се подценява потенциалното въздействие на тези организации.

Европейската конфедерация на профсъюзите например е силен участник в борбата за премахване на домашното насилие на работното място. В това отношение важен проект, подкрепян от Европейския съюз, е [Безопасност у дома, безопасност на работното място](#), който представлява значително напомняне, че синдикатите могат да донесат реална добавена стойност по темата. Проектът обръща внимание на 11 европейски държави (включително България). [Окончателната публикация](#) на проекта представя синдикалните стратегии за предотвратяване, управление и премахване на тормоза и насилието над жени на работното място. Една от най-полезните части на доклада е посветена на това как синдикатите могат да бъдат още по-ефективни и предлага препоръки като: лобиране за правна рамка, която да гарантира правата на всички жени, разглеждане на насилието и тормоза като форма на полова дискриминация, насърчаване на колективното договаряне като ефективен начин за намаляване на насилието, участие в стратегически съдебни спорове, обучение и повишаване на осведомеността на синдикалните представители, административните ръководители и др.

Българският пример

Въпреки че инициативата [SHE](#) не е ръководена от държавен орган, тя също показва обещаващ път напред. Резултатите от инициативата могат да послужат за проправяне на този път, насочвайки гражданите към по-голяма ангажираност с темата.

Препоръки:

Въз основа на описаните практики могат да се предложат някои препоръки за заинтересованите страни от публичната администрация, които желаят да се ангажират активно с домашното насилие:

- Насърчаване на ангажираността на лица както от централизираната, така и от местната изпълнителна власт
- Създаване на политика и правна рамка за справяне с дискриминацията, основана на пола, на работното място, тъй като тя е в основата на домашното насилие.
- Усъвършенстване на трудовото законодателство с цел официално признаване на проблема с домашното насилие, като пряко свързан с трудоспособността на служителя/работника. Лобиране за платен годишен отпуск за жертвите на домашно насилие.
- Насърчаване на директорите и лицата, отговорни за вземането на решения, да създават активно вътрешни политики, да правят официални изявления и да поемат водеща роля в адресирането на темата.
- Насърчаване на тясната координация между държавните служители и държавните органи, ангажирани с домашното насилие, като се улеснят ефективните механизми за подкрепа и координация.
- Укрепване на ролята на националните профсъюзи за застъпничество и приоритизиране на проблемите на домашното насилие на работното място.
- Сътрудничество с организациите на гражданското общество и използване на техните публични ресурси по темата.



Илюстрации: Freepick.com

Автори:

Ками Даган, CSD
Илиана Бойчева, CSD



Съфинансирано от
Европейския съюз

Тази публикация е финансирана от Европейския съюз. Съдържанието на наръчника представя гледната точка на неговите автори, които единствени носят отговорност за него, и не отразява непременно мнението на ЕС или ГД „Правосъдие и потребители“. ЕС не отговаря за начина, по който може да бъде използвана съдържащата се в него информация.