

# В ОТГОВОР НА НАСИЛИЕТО НАД ЖЕНИ НАРЪЧНИК ЗА БИЗНЕСА

**CARVE** COMPANIES  
AGAINST  
GENDER  
VIOLENCE



Co-funded by  
the Daphne III Programme  
of the European Union



—  
Разработването на настоящия наръчник е координирано от Димитрис Михарикопулос и Елена Тавлаки (Social Accountability) в сътрудничество със Симон Мисле, Анели Ролен (Fondation Agir Contre l'Exclusion), Джиджи Гизо, Хуан Педрегоса (CEPS - Projectes Sociales), Роза Димова, Татяна Кметова (Център за изследвания и политики за жените), Естел Юше (Pour la Solidarité) и Янис Курис (The Hellenic Network for CSR)

Проектът "Компаниите срещу насилието, основано на пола – CARVE" има за цел да повиши информираността и да спомогне за превенция на насилието, основано на пола, чрез европейска кампания, в която да бъде привлечен бизнесът. Проектът се изпълнява от седем партньорски организации в Белгия, България, Гърция, Испания и Франция с цел да развенчае митовете и да предизвика дискусии на работното място за домашното насилие и насилието, основано на пола.

—

## Партньори:

---



Координатор: FONDATION  
AGIR CONTRE L'EXCLUSION



POUR LA SOLIDARITÉ



CEPS PROJECTES SOCIAUX



ЦЕНТЪР ЗА ИЗСЛЕДВАНИЯ  
И ПОЛИТИКИ ЗА ЖЕНИТЕ



SOCIAL ACCOUNTABILITY



THE HELLENIC NETWORK  
FOR CSR



COORDINATION DU LOBBY  
EUROPÉEN DES FEMMES



АСОЦИИРАН ПАРТНЬОР: ЕВРОПЕЙСКАТА АСОЦИАЦИЯ  
ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ХОРА

---

## WWW.CARVE-DAPHNE.EU



Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Програма ДАФНЕ III на Европейския съюз

- ▶ Предговор: Франсоа-Анри Пино, Изпълнителен директор и Председател на Съвета на директорите на Керинг, Председател на Фондация Керинг — Стр.5
- ▶ Предговор: Вера Юрова, Комисар по правосъдие, потребители и равнопоставеност на половете — Стр.7

1



## **СТР. 8** **ВЪВЕДЕНИЕ**

---

2



## **СТР. 12** **ДОБРИ КОРПОРАТИВНИ ПРАКТИКИ И ПРЕПОРЪКИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ И ОТГОВОР НА НАСИЛИЕТО НАД ЖЕНИ**

---

- ▶ Разработване и прилагане на политики на работното място в отговор на насилието над жени — Стр.13
- ▶ Откриване на проблема и отговор на работното място — Стр.18
- ▶ Разговор с пострадалите жени на работното място — Стр.25
- ▶ Подкрепа за жените, жертви на насилие — Стр.26
- ▶ Гарантиране на сигурността на жените на работното им място — Стр.30
- ▶ Повишаване на информираността за насилието над жени — Стр.31
- ▶ Сътрудничество с други заинтересовани страни в отговор на насилието над жени — Стр.32

3



## **СТР. 36** **ПРИВЛИЧАНЕ НА БИЗНЕСА ЗА ПРЕДОТВРЯВАНЕ НА НАСИЛИЕТО НАД ЖЕНИ. ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКИ**

---

- ▶ Измерване на цената на насилието, основано на пола и резултати от прилагането на мерки — Стр.37
- ▶ Кампании на бизнеса срещу насилието, основано на пола — Стр.38
- ▶ Създаване на платформа за споделяне на добри практики и присъждане на награди и отличителни знаци — Стр.39
- ▶ Признаване на ролята на малките и средните предприятия — Стр.40
- ▶ Създаване на подходяща институционална среда — Стр.41





Франсоа-Анри Пино, Изпълнителен директор и Председател на Съвета на директорите на Керинг, Председател на Фондация Керинг

Предотвратяването на насилието над жени е наш морален и граждански дълг.

Днес в света всяка трета жена е или е била някога през живота си жертва на домашно, сексуално или друг вид насилие. Това означава, че статистически всеки от нас, независимо от социалния си статус, култура или националност, е заобиколен от жертви на насилие.

Цифрите са толкова големи, че първата ни реакция е да не можем да повярваме. И все пак.....

Когато за първи път си дадох сметка за мащаба на този проблем, който все още е табу, аз поисках да направя нещо. През 2009 година създадох корпоративната фондация Керинг, за да се противопоставя на насилието над жени и да се ангажирам в усилията за предотвратяването му, заедно с публичните власти и неправителствените организации.

Фондация Керинг изпълнява своята стратегия по три направления: дългосрочно сътрудничество с НПО, които оказват комплексна подкрепа на жертвите; предоставяне на финансови средства за социално предприемачество, което овластява жените; и провеждане на кампании, насочени към повишаване на колективната отговорност и чувствителността по темата. В този контекст създадохме и специализираните обучения за служителите на компаниите от нашата група.

Компаниите имат много важна роля в предотвратяването на насилието над жени. Последните данни показват, че повечето

жени, жертви на насилие, са работещи жени. Затова е така важно да знаем как да се справим с този проблем, който засяга на практика всяка компания. Една компания не може да замести усилията на неправителствения сектор, който се грижи за жертвите, но може да окаже подкрепа на пострадалите и да ги насочи към специализираните организации.

Настоящият наръчник "В отговор на насилието над жени" е ценен инструмент, който представя широк обзор на съществуващите методи, прави сравнение между различния опит и извежда ефективните практики. Най-важното е, че той дава представа за начините, по които може да се работи по този проблем в компаниите.

Много усилия още трябва да бъдат положени. Моята надежда е, че настоящият наръчник ще достигне до много хора в бизнеса, защото само заедно можем да се справим ефективно с насилието над жени.



**Вера Юрова, Комисар по правосъдие,  
потребители и равнопоставеност на  
половете**

Насилието над жени е сериозно нарушение на правата на човека.

Участващите във формулирането на политики, неправителствените организации, компаниите и всички ние като хора имаме роля в усилията да се справим с насилието над жени.

Наръчникът за бизнеса "В отговор на насилието над жени" е полезен инструмент в помощ на компаниите да повдигнат темата на работното място и да развенчаят митовете около насилието над жени.

Компаниите са в позиция да подпомогнат жените, които са тормозени в личния си живот. Създаването на подкрепяща среда може да ги насърчи да споделят проблема и да ги убеди, че имат право да живеят свободно, без да бъдат малтретирани ежедневно. Всеки човек, всеки служител и всяка компания може да допринесе за това. Като създават защитена среда и предоставят доход, който осигурява икономическа независимост на жените, компаниите играят ключова роля за защита на жертвите и за насърчаването им да сложат край на отношения, основани на насилие.

Как да разпознават случаите на служителки, пострадали от насилие? Как да започнат разговора по този проблем с тях? Как да повишават информираността и да развенчават митовете около насилието? На тези и на много други важни въпроси ще намерите отговори в настоящия наръчник.

Препоръчвам го на всички бизнес мениджъри, които искат да застанат зад своите пострадали служителки и да ги подкрепят.





# ВЪВЕДЕНИЕ

---

Подборът на добри практики в наръчника е осъществен от организациите, участнички в проекта CARVE. Неговата по-широка цел е да допринесе за насърчаване на бизнеса да участва в усилията за предотвратяване на всички форми на насилие, основано на пола, и за равнопоставеност на жените и мъжете. Насилието, основано на пола, и насилието над жени са понятия, които често се използват като взаимнозаменяеми, тъй като статистически в повечето случаи насилието, основано на пола, е насилие над жени и момичета. Насилие, основано на пола, е преобладаващо насилие над жени, именно защото са жени или защото засяга пропорционално много повече жени от мъже. Въпреки че най-често насилието се упражнява в различните му форми и е трудно да се разграничи, кои от тях преобладават в дадени случаи, за целите на проекта, когато говорим за насилие, основано на пола, имаме предвид:

- домашно насилие;
- всички форми на насилие в интимните отношения;
- сексуално насилие;
- изнасилване;
- преследване;
- убийства на съпруги/интимни партньорки.

Както и много други наръчници, тази инициатива се роди от идеята да се систематизират насоки за бизнеса как да участва адекватно в предотвратяването на насилието, основано на пола като оказва подкрепа на жертвите, повишава информираността за проблема на работното място и подобрява превенцията, закрилата и реинтеграцията на жените, пострадали от него извън работното им място, чрез създаване на ефективен механизъм за реакция и отговор, гарантиращ тяхната сигурност.

Със засилване на дебата за корпоративната социална отговорност и новите перспективи на взаимодействие на бизнеса с обществото, както и с повишаване на очакванията на гражданите към бизнеса да участва все по-активно в разрешаването на основните социални проблеми, прогресивният бизнес започва да си дава сметка за негативните ефекти от насилието, основано на пола, и за връзките между този проблем и фирмените политики за равнопоставеност на половете и управление на човешките ресурси.

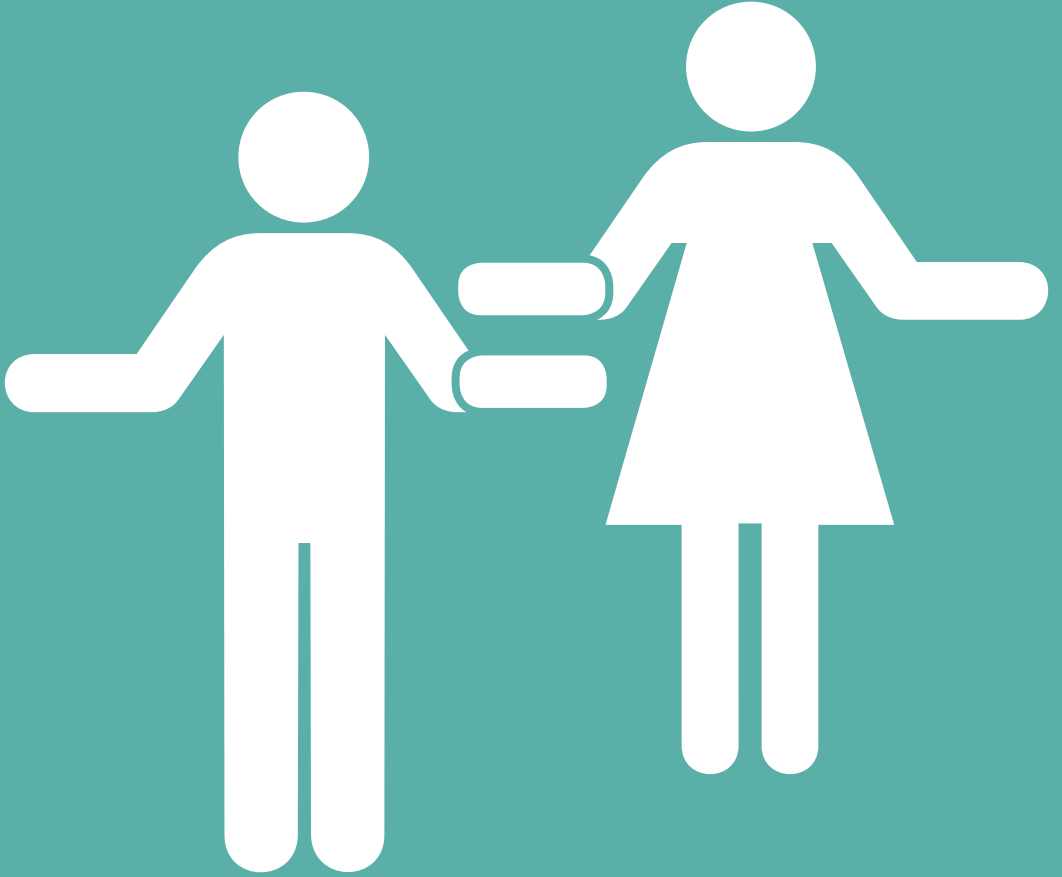
Проучването, осъществено в рамките на проекта CARVE, потвърди, че повечето компании не са запознати и не са участвали в инициативи срещу насилието, основано на пола, но въпреки това някои организации и компании в Европа вече имат опит и са били ангажирани с проблема и на работното място. Националните проучвания, проведени по проекта в Белгия, България, Гърция, Испания и Франция в първата половина на 2015 година, откриха някои общи тенденции във всички страни, независимо от различния национален контекст и бизнес среда.

Насилието, основано на пола не е тема, по която се говори лесно на работното място и все още се разбира широко като частен/личен проблем, не като проблем, засягащ цялото общество. Това, което се случва в семейството, много рядко се споделя извън него и често съществуват психологически бариери както от страна на служителите, така и от страна на мениджмънта да си сътрудничат в ситуации на насилие, основано на пола, което се случва извън работното място. Причините са няколко: компаниите, които участваха в проучването, споделиха, че липсва информация и данни за икономическите последици от насилието. Служителите в компаниите, които на практика могат да подкрепят жертвите или да спрат насилниците, не са обучени да ги разпознават, нито да ги насочват в търсенето на решения на проблема. Съществуват малко вътрешни процедури и професионални наръчници за нуждите на бизнеса. Освен това невъзможността да се опази тайната на информацията, споделена от жертвите, бе посочена като основна пречка и причина за ненамеса на компаниите в случаи, за които се предполага насилие над техни служители.

Настоящият наръчник с добри практики е съставен въз основа на обзор на фактите за насилието, основано на пола и примери от европейски компании, които вече са били въввлечени в темата и предприемат действия. Той е предназначен за използване в практиката от бизнеса, работодателските организации и социалните партньори, които са заинтересовани да участват в усилията за предотвратяване на насилието, основано на пола. Целта му е да достигне до широк кръг компании и заинтересовани лица в бизнеса, които да се запознаят и адаптират практиките и препоръките към своите специфични обстоятелства.

Наръчникът представя опита на конкретни компании, които са помогнали и са подкрепили пострадали служителки, както и по-общи съвети, които практиките илюстрират. Той съдържа информация за политиките и инициативите, насочени към преодоляване на икономическите последици и последиците на работното място от насилието, основано на пола, извън работното място. Наръчникът събира впечатленията от конкретни случаи, за които бе разказано в интервюта в над 150 компании и организации в петте страни партньорки, както и резултатите от проучването на политиките и законодателството относно насилието, основано на пола, в Белгия, България, Гърция, Испания и Франция.

Чрез избора на практиките и предоставянето на конкретни съвети и насоки за компаниите, се надяваме, че наръчникът ще допринесе за промяна на нагласите и стимулиране на бизнеса да се включи и организира свои корпоративни кампании, посветени на превенцията и закрилата на жените, пострадали от насилие.



# ДОБРИ КОРПОРАТИВНИ ПРАКТИКИ И ПРЕПОРЪКИ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ И ОТГОВОР НА НАСИЛИЕТО НАД ЖЕНИ

---

## ► Разработване и прилагане на политики на работното място в отговор на насилието над жени

Насилието над жени не се случва изолирано зад затворени врати. То винаги има последствия не само за пострадалите, но и за околните, и на работното място. По тази причина много компании вярват, че превенцията и подкрепата на жертвите следва да се предвиди и на работното място и отговорът да бъде много добре планиран. Корпоративните планове за действие в отговор на насилието над жени, които допълват и развиват политиките за равнопоставеност на половете, здравословните и безопасни условия на труд и други социални въпроси, са солидна основа за успешно начало<sup>1</sup>. В практиката вече има открити няколко основни стъпки, които са с положителен ефект при прилагане на фирмена политика на работното място в отговор на насилието над жени, без значение каква е големината на компанията. Разбира се тези компании, които имат много ограничени финансови и човешки ресурси, за да ги изпълнят, могат да адаптират процеса.

---

1| Б. пр.: Съгласно националното законодателство по равнопоставеност на половете на Франция и Испания, компаниите с над 250 служители в Испания и над 50 във Франция имат задължения да изготвят годишни планове по равнопоставеност на половете и да гарантират професионалните права на жените, жертви на насилие, основано на пола (Испания). Компаниите с над 300 служители във Франция имат задължение да договорят с Министерството по правата на жените свои годишни споразумения за прилагане на плановите си по равнопоставеност на половете.

## 1 ПЛАНИРАНЕ

За компаниите би било полезно да съставят предварително специален протокол (план за действие), основан на нулева толерантност към насилието. Планът следва да предвижда стъпките, които се предприемат при разпознаване на случаи на пострадали от насилие, основано на пола. Добре е планът да се състави с помощта на експерти, които професионално се занимават с проблема (например експерти от НПО сектора) и да включва четири аспекта: превенция, разпознаване на случаи, подкрепа и помощ. Най-важното, което планът трябва винаги да има предвид са нуждите и желанията на пострадалите служителки и те трябва да останат водещи при определяне на целта и обхвата му. Добре би било планът да разписва детайлно професионалните права и начините, по които пострадалите могат да ги потърсят в компаниите. Той трябва да гарантира конфиденциалност и сигурност на служителките и да не разкрива техни лични данни (имена, телефонен номер, домашен адрес, ЕГН).

## 2 ПРИВЛИЧАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

Мениджмънтът и отделите по човешки ресурси следва да се уверят, че имат подкрепата на персонала за прилагане на подобна фирмена политика. Затова е много важно да се уверят, че служителите на всички нива разбират напълно отговорността на бизнеса и ползите от политиката, както и правните ѝ особености. За тази цел информацията за политиката трябва да бъде разпространена до всички служители в печатен или електронен вариант, като приложение към фирмените вътрешни правила или към стартовите пакети, предоставяни на новопостъпилите служители.

## 3 ПОЕМАНЕ НА АНГАЖИМЕНТ

Проявата на твърда позиция на компаниите срещу сексизма и всички форми на насилие, както и поемането на отговорност за действия при сигнали на пострадали жени, е важно условие тези жени да бъдат насърчени да нарушат мълчанието си и да не

се чувстват изолирани. Нещо повече, компании, които заявяват открито, че са против всички форми на насилие, основано на пола, предоставят на своите служителки своеобразно защитено пространство, свободно от агресия (психологическа, вербална, финансова и физическа). Това защитено пространство е нужното начало, за да започне процесът на отхвърляне на насилието.

#### **4 СЪЗДАВАНЕ НА ВЪТРЕШНИ ПРОЦЕДУРИ ЗА ПРИЕМАНЕ НА СИГНАЛИ**

Там, където е възможно, е добре да бъде определено контактното лице по този проблем, за да се гарантира, че пострадалите от насилие ще бъдат чути. Една от възможностите е създаването на анонимен имейл адрес и/или пощенска кутия и подготовка на обучени служители, които да приемат сигналите, за да могат да окажат съдействие. В тази роля могат да влязат различни специализирани служители на компаниите като съветниците по превенция на насилието, корпоративните психолози, лекарите и социалните работници, наети от компаниите за техните нужди. Служителите трябва да знаят как могат да се свържат с тях при необходимост. Информацията за вътрешните процедури за сигнали трябва да е общо и лесно достъпна (например, да се разпространява чрез постери в компаниите, чрез вътрешните им интранет платформи или да е включена в информационния пакет на новопостъпилите служители). Тази информация е важна част от протокола/плана за действие. Създаването на вътрешна процедура и идентифицирането на служители, които да участват в нея, ще даде възможност на компаниите да преценят кои служители могат да бъдат ангажирани и да планират какви обучения и за кого ще са необходими. Много често пострадалите и служителите/мениджърите, които се опитват да им помогнат, са затруднени да намерят професионална подкрепа точно, когато им е най-необходима. Затова навременното определяне на корпоративните служители и структури, които могат оперативно да окажат съдействие и да помогнат за съвместяването на професионалния живот с преодоляването на проблемите в личния живот, свързани с насилие, е от ключово значение за работата по проблема на работното място.

**ПСА Пежо-Ситроен** е втората по големина компания, производител на автомобили в Европа. През 2009 година компанията подписва споразумение с министъра по заетостта и социалните въпроси Ксавие Дакрос, в което за първи път се предвижда създаването на вътрешен корпоративен протокол за борба с домашното насилие. Новото споразумение от 2014 година включва и конкретни разпоредби в подкрепа на служителите - жертви на домашно насилие и разпоредби, които насърчават отделни подразделения на ПСА да предприемат действия срещу насилието, основано на пола. Споразумението идентифицира три приоритета: 1) включване на компанията в националните кампании срещу насилието; 2) обучения на социалните и медицинските служби към компанията и отделите ѝ по човешки ресурси; 3) подкрепа на служителите, пострадали от насилие.

Всяко подразделение на ПСА има възможност да прилага различни мерки, съобразно приоритетите. Например заводът в град Везул привлича Информационния център за правата на жените и семействата, който организира и провежда обучения за мениджърския състав. 150 мениджъри участват в обучение как да разпознават сигналите за насилие, основано на пола. Организиран са и редица други инициативи за повишаване на информираността по темата в компанията като например специална изложба, информационни брошури, включително брошури за самоидентификация за служителките дали страдат от насилие, основано на пола.

**Френската телекомуникационна компания Оранж** включва в своето споразумение по равнопоставеност на половете от 2014 година специална разпоредба относно насилието, основано на пола. Като част от раздела "Организация на работния процес, съвместяване на професионалния и личния живот, здраве и превенция", разпоредбата предвижда възможност за създаване на план за спешни действия в случай на сигнали за насилие.



Спешните действия предвиждат и помощ за намиране на жилище, което се предоставя в сътрудничество с компанията, управляваща инвестициите на бизнеса за изграждане на ведомствени жилища - Аксион Ложман. Така служителките, пострадали от насилие, бързо и лесно биха могли да намерят адекватно решение къде да живеят, в случаите на спешна нужда.

**Френското министерство на финансите и икономиката** също включва мерки срещу насилието, основано на пола, в своя План за равнопоставеност на половете (2015-2017). Мярка № 20 от плана има за цел повишаване на информираността относно сексуалния и психологическия тормоз чрез широко разпространение на информация, в която се извеждат задълженията на работодателите за действия за превенция. Мярка № 21 интегрира насилието в по-широката политика за сигурността и здравословни условия на труд на работното място. Въпреки че фокусът е върху насилието на работното място, мярката предвижда, че служителите, които изпълняват мерките за превенция (социални асистенти, служители по здравословни условия на труд), могат да бъдат уведомявани и за ситуации, в които пострадалите са жертви на насилие в личния им живот. Мярка № 22 е насочена към разпространяване на информация и материали до служителите и мениджърите в отделите по човешки ресурси, които да ги подготвят как да се намесват в ситуации, в които е необходимо. Дадена е възможност за сътрудничество между ангажирания с темата персонал и специализираните неправителствени организации.

Проучванията, проведени в страните по проекта, показаха, че в действителност малко компании са достатъчно добре информирани и имат ресурс и знания как да създадат свои вътрешни политики или планове за превенция, закрила и реинтеграция на пострадалите жени. Въпреки това повечето от тях вече са се сблъскали с проблема и техните практики и инициативи са обобщени и представени в настоящия наръчник като добри практики за отговор на насилието над жени, извън работното им място.

## ► Откриване на проблема и отговор на работното място

Проучванията, проведени по проекта разкриха, че повечето служителки, които са малтретирани в личния си живот, не желаят и не се чувстват подготвени, и не са споделяли за насилието пред колеги и работодатели, тъй като очакват тази информация да има негативни последици за професионалния им живот и кариерно развитие. Разбира се, нежеланието да се споделят лични проблеми трябва да бъде уважено, но все пак би било от полза, ако работодателите са информирани навреме, за да могат да помогнат или да насочат пострадалите към услуги за подкрепа и ефективна помощ.

В действителност откриването на проблема може да е доста трудно на работното място. Проучванията по проекта показаха, че обикновено това не е отработен процес и работодателите реагират според случая и в зависимост от националното законодателство, размера на компанията, йерархията в нея, организационната й култура и установените взаимоотношения в работните екипи и с мениджмънта. Значение има също личността и, понякога, пола на служителя, който отговаря за персонала. Интервютата, проведени в компаниите, показаха, че жените споделят по-лесно за проблема със свои колеги или мениджъри, които също са жени.

В проучваните страни бяха идентифицирани различни категории служители, които разбират първи за случаите: колегите, производствените и преките мениджъри, собствениците в малките фирми, социалните работници, кариерните съветници, служителите в отделите по трудова медицина и тези, които са ангажирани с политиките за корпоративна социална отговорност. Въпреки това, много от случаите остават незабелязани и още повече - несподелени. Затова описаните практически стъпки по-долу са насочени към работодателите, които биха желали да подкрепят този процес.

## **1 ОРГАНИЗИРАЙТЕ ОБУЧЕНИЯ И ИНФОРМИРАЙТЕ СЛУЖИТЕЛИТЕ И МЕНИДЖЪРИТЕ:**

В идеалния случай обучителните програми за ефекта и последствията от насилието на работното място (включително насилието, което се случва извън него, но се отразява и на работното място), трябва да са насочени към всички служители, включително към супервайзорите и мениджърите. Целият персонал трябва да бъде запознат с някои прости съвети как да реагира в ситуации на насилие (включително и извън работното място), тъй като всеки служител може да бъде изправен пред такъв проблем един ден. Базисен семинар, който има за цел развенчаване на митовете около насилието, би бил много полезен за всички колеги. За да се избегнат натоварените обучителни програми и многобройните информационни дни, които често се организират в компаниите, темата може да се включи в други по-широки обучителни програми, засягащи темите сексуален тормоз и насилие на работното място, равнопоставеност на половете или съвместяване на семейния и професионалния живот.

В големите и средните компании обученията са важен инструмент за подготовка на персонала и подкрепа на жертвите. Най-важни там биха били обученията за тези служители, които ще бъдат определени за контактни лица. Да се повери отговорност на служителите от отделите по човешки ресурси или от други подходящи отдели да бъдат контактни лица, означава, че те ще трябва да бъдат обучени за вътрешни съветници. Вътрешните съветници следва да бъдат подготвени как да се справят със ситуации, в които се иска помощ от пострадалите служителки, за да избягат от насилниците си, къде съветниците могат да потърсят адекватна помощ извън работното място, какво да направят след като жените вече са напуснали своите насилници и се нуждаят от подкрепа. Специализираните обучения за вътрешни съветници следва да дадат тези отговори и да ги подготвят да съдействат на пострадалите като ги насочват към възможности за помощ извън работното място (за предоставяне на подслон, психологическа подкрепа, медицинско лечение) или като договарят помощ вътрешно в компаниите (запазване на работното им място, докато отсъстват, подпомагане на професионалната

им реинтеграция след завръщането им на работа и др.). Когато ресурсите позволяват, е добре информационните семинари да включат всички служители, за да се осигури по-ефективно прилагане на корпоративната политика за превенция на насилието. В по-малките фирми, където често самите собственици са лицата, от които се търси спешна помощ, е добре те да се подготвят предварително по темата или най-малкото да се информират къде биха могли при нужда да потърсят помощ за своите служителки. Така в кризисни ситуации те ще могат бързо и адекватно да реагират, без да се губи ценно време. В много от интервютата по проекта, проведени в малки фирми (които преобладават в Европа), бе споделено, че именно навременната и адекватна реакцията на преките мениджъри и на собствениците, които първи са били потърсени за помощ, особено в кризисни ситуации, е била наистина безценна, а понякога и дори животоспасяваща.

## ДОБРИ ПРАКТИКИ

Световният лидер в производството и продажбата на облекло и аксесоари - **групата Керинг**, създаде своя фондация през 2009 година, чиято цел е борба с насилието над жени. Фондацията работи по няколко приоритетни теми в следните региони:

- Сексуално насилие в Южна и Северна Америка;
- Увреждащи жените традиционни практики в Западна Европа (Франция, Италия и Великобритания);
- Домашно насилие в Азия.

Фондацията подпомага проекти на НПО и на социални предприятия и организира кампании за повишаване на информираността, в които са участвали над 38 000 служители от компаниите на групата. За да информира какво е домашно насилие и какви са заблудите за него и за да създаде подкрепяща среда за пострадалите, фондация Керинг съвместно с Националната федерация за солидарност на жените, създаде базово 3 часово обучение за всички служители на Керинг. Компанията официално пое ангажимент да информира служителите си и да разшири националните кампании срещу домашното насилие като прие Хартата за превенция и борба с

домашното насилие, подписана от господин Пино, председател на борда на директорите и главен изпълнителен директор на компанията Керинг.

Хартата е подписана и от Националната федерация за солидарност на жените във Франция, организацията DiRe в Италия и Women's Aid във Великобритания. Към днешна дата повече от 500 служители на Керинг са преминали през обучителните сесии.

—

Повече информация: <http://www.keringfoundation.org/>  
#KeringForWomen



През 2010 година по инициатива на офиса на международната неправителствена организация за защита на правата на човека **Амнести Интернешънъл** в Белгия е организирано обучение за служителите в отдел човешки ресурси на медийна компания като част от информационна кампания, посветена на насилието в интимното партньорство. За да подготви обучението, Амнести Интернешънъл публикува статия в информационния бюлетин на компанията и разпространява плакати около местата за почивка, както и брошури с телефонните номера на организациите, предоставящи помощ и подслон на пострадалите<sup>2</sup>. Амнести Интернешънъл организира подобна кампания и през 2012 година в друга голяма консултантска компания в Белгия като разпространява информационни материали и постери в офиса ѝ. Служителите на компанията са поканени да участват в благотворителен маратон срещу домашното насилие, по време на който те се включват в разпространяването на безплатни информационни материали за насилието в интимните партньорства. За да подпомогне кампанията "Да спрем домашното насилие", компанията дарява по 1 евро за всеки разпространен информационен материал в рамките на кампанията.



---

2| <http://www.garance.be/cms/?Les-violences-conjugales#nh1> Consultat el 22/10/15.

## **2 ИЗГРАДЕТЕ ДОВЕРИЕ**

Добре би било работодателите да могат да изградят среда на доверие във фирмата. Корпоративният мениджмънт и служителите от отделите по човешките ресурси, както и определените контактни лица/вътрешни съветници, трябва да създават подкрепяща среда, в която, без да съдят, да не се колебаят да насърчат пострадалите служителки да споделят своите истории, за да им окажат подкрепа. Целта на разпознаването на случаите е единствено да се окаже подкрепа. Затова мениджмънтът и контактните лица трябва да проявяват съчувствие и да са внимателни за възможни белези на насилие, да уважават чувствата на пострадалите и да спазват конфиденциалност по отношение на споделената им информация.

## **3 СЪЗДАЙТЕ СТАНДАРТНИ ОПЕРАТИВНИ ПРОЦЕДУРИ КАТО ЧАСТ ОТ ПОЛИТИКИТЕ СИ ЗА ГРИЖА КЪМ СЛУЖИТЕЛИТЕ**

Темата за насилието над жени може да бъде включена в здравните програми на работното място. Такива програми имат много компании и те са възможност да се организират специални вътрешни процедури за разпознаване на случаи на насилие, основано на пола, и за оказване на подкрепа. Една от възможностите е включването на допълнителни въпроси към психологическите тестове, провеждани в компаниите, които са насочени към съвместяването на семейния и професионалния живот, информираността за насилието по принцип, нивото на самоувереността на служителите и др.

## 4

**ОКАЗВАЙТЕ ПОДКРЕПА И ПОМОЩ ЧРЕЗ НАСОЧВАНЕ И ГРИЖА ЗА ПОСТРАДАЛИТЕ**

Собствениците, мениджърите, специалистите от отделите по човешки ресурси най-често насочват жертвите към най-близката организация или център, които могат да окажат професионална помощ - правни консултации, психологическа подкрепа и други услуги, от които жертвите имат нужда. Компаниите обаче и сами често могат да оказват помощ като предоставят психологическа помощ там, където е назначен корпоративен психолог, или като дават възможност за гъвкаво работно време, промяна на смените или преместване на служителките на друго работното място, временно намаляване на работното им време, допълнителен отпуск, помощ за преместване в друго населено място, при по-сериозните ситуации.

**ДОБРИ ПРАКТИКИ**

През 2016 година френската компания **Мишелин** прие Споразумение за развитие на политики за разнообразие и професионална равнопоставеност на жените и мъжете. Споразумението специално адресира домашното насилие като компанията се ангажира да предприеме мерки за подобряване на грижата за служителките си. За тази цел Мишелин ще работи в сътрудничество с Регионалната делегация по правата на жените (регионална дирекция на Министерството по правата на жените във Франция). Информация за начините, по които може да бъде оказана подкрепа, ще бъде разпространена до служителите по трудова медицина, социалните асистенти и отделите по човешки ресурси на компанията.

**Няколко здравни заведения в Брюксел съвместно с компании и университети**, създават обща услуга за подпомагане на служителите си да преодоляват проблемите в личния си живот, които се отразяват на работата им. Приет е детайлен план за превенция на рисковете и са наети специализирани служители, които да оказват подкрепа. По този начин е избегнато стигматизирането на темата "насилие, основано на пола", което може да се случи, ако фокусът е само върху нея. Съвместната услуга включва психологически консултации по всякакъв род лични проблеми, както и посредничество при срещи между мениджмънта и служителите, за да бъдат взаимно информирани страните и да се потърсят адекватни решения. От друга страна, тъй като услугата се изпълнява съвместно, от различни участници, те могат да обменят по между си своите добри практики.

—

Повече информация: <https://www.ulb.ac.be/scppt/introduction.html>

В подразделението на **Държавната агенция за социално осигуряване** в регион Ил дьо Франс е създадена специална вътрешна процедура за спешна реакция и са определени няколко контактни лица. Процедурата се прилага, когато жертвите на насилие търсят помощ по вътрешен спешен номер. Помощта включва и спешно жилищно настаняване, както и консултации с контактните лица – социален работник и психолог. Тяхната роля е да изслушват пострадалите и да им помагат да се свържат с организации, специализирани в предоставянето на услуги за пострадали от насилие.



## ► Разговор с пострадалите жени на работното място

Колегите и специализираните служители, които разговарят с пострадалите, следва да са дискретни и да пазят конфиденциалност по отношение на споделената им информация, защото често се оказва, че те са единствените хора, пред които жените се решават да говорят. Ето и някои практически насоки за това как е добре да се проведе разговорът:

### 1 СЛУШАЙТЕ

Важно е да разберете какви са нуждите на жените, които са малтретирани, без те да бъдат съдени прибързано за действията им. Много често причината жените, жертви на насилие, да не напускат насилниците си е страхът им да не бъдат намерени и убити.

#### ДОБРИ ПРАКТИКИ

В един от случаите, за които бе споделено **в средна по големина компания в България**, управителят и производственият мениджър, които се усъмнили, че тяхна служителка е жертва на насилие, решили да поговорят с нея за проблема. Жената споделила, че има проблеми със съпруга си и е подложена на ежедневно психологическо насилие, затова здравето ѝ видимо се влошавало с всеки изминат ден. След разговора с нея мениджърите ѝ предложили да си вземе дълъг отпуск, за да започне лечение, и я уверили, че може да е спокойна и да реши кога е готова да се върне на работа. След като разбрали какви са нуждите ѝ и след лечението ѝ, мениджърите ѝ предложили да избере позиция, на която би искала да се върне - до сегашната ѝ длъжност или друго работно място с по-малко отговорности и стрес. Мениджърът предложил помощ на жената, в случай, че тя реши да напусне съпруга си - да ѝ съдейства да си намери ново жилище и да ѝ отпусне финансова помощ за отглеждането на детето ѝ. Жената получила пълна подкрепа и съдействие от работното си място благодарение на мениджърта, който я уверил, че не е сама в тази ситуация.

## 2 ОБЯСНЯВАЙТЕ И ИНФОРМИРАЙТЕ

Домашното насилие и насилието над жените в много страни е криминализирано от националното законодателство, а в редица страни пострадалите имат право на правна закрила и специална социална подкрепа. Специалистите по човешки ресурси и другите служители, които имат ангажимент към темата, трябва да са запознати с тези права, за да могат да обяснят на пострадалите как да ги упражнят и къде биха могли да намерят професионална помощ (НПО, специализирани правни услуги или служби/отдели към професионалните съюзи и други). Важно е също компетентните служители да знаят с какво компанията може да помогне по случаите и каква друга помощ може да бъде потърсена извън нея. В случаите, в които компаниите нямат специално ангажиран персонал или обучени експерти по темата, които могат да дадат насоки и да помогнат, добре би било да се разпространи полезна информация за правата на жертвите и съществуващите услуги за подкрепа, както и за телефонните номера на горещите линии в страната. Така например, по време на интервютата по проекта, проведени в Испания, няколко компании споделиха, че разпространяват брошури и постери срещу насилието над жени на работното място. В други компании на определени места, обикновено около дамските тоалетни или банкоматите, са разлепени стикери с телефонните номера и информация за горещите линии. По този начин информацията е достъпна както за служителките, така и за клиентките на компаниите.

### ► Подкрепа за жените, жертви на насилие

Жените, пострадали от насилие, имат нужда от различен вид подкрепа и услуги, в зависимост от личната им ситуация. Някои от тях са финансово зависими от насилниците си, за други не е възможно да продължат да работят или могат да работят само на гъвкаво работно време, за да могат да се възстановят напълно от травмата и да получат психологическа подкрепа и/или медицинско лечение. Някои от възможните мерки за подкрепа, които бизнесът може да предприеме, са:

## 1 СПЕЦИАЛЕН ОТПУСК И МЕРКИ ЗА ТРУДОВА РЕИНТЕГРАЦИЯ

Някои компании прилагат политики за плавно завръщане на работното място след дълго отсъствие, например след майчинство, в резултат на психически сривове (burn out) на служителите, след дълго медицинско лечение. Когато жертвите на насилие са принудени да напуснат работа, било поради това, че се налага да се крият или са пострадали физически и се лекуват, е много важно да се планират мерки за подпомагане на завръщането им на работа. Грешка би било жената да бъде оставена да загуби работата си и да остане финансово зависима от насилника си. Подготовката на завръщането на работа на жените, пострадали от насилие не означава, че трябва да се чака някаква специална вътрешна процедура, нито, че е нужно да се разкрива причината за дългото им отсъствие. Все още най-трудните въпроси за малките фирми остават как да се опази конфиденциалността и как да се говори с колегите, които са наясно, че има проблем. В тези случаи действително е необходимо да се говори с колегите, за да бъдат успокоени и да им се обясни, че най-добре е да се държат напълно естествено с пострадалата си колежката, да не я обгрижват и претрупват с вниманието си прекалено, нито да я натоварват с многобройни задачи в първите месеци от завръщането ѝ на работа. Подкрепата на мениджмънта и разговорите с колегите помагат изключително много за плавно завръщане и реинтеграцията на пострадалите от насилие на работното им място.

## 2 ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ИЗОЛАЦИЯТА

Жертвите на насилие много често се чувстват напълно изолирани. Затова би било от полза, ако в компаниите има места, където колегите могат да говорят неформално по лични въпроси. Това е още по-важно за служителите, които работят дистанционно от вкъщи и рядко се виждат с колеги. Такива места могат да са зоните за почивка и кафе, или ако няма такива места в компанията, добре би било да се организират неформални срещи, особено с дистанционните екипи или да бъдат включвани тези служители редовно в тийм билдинг мероприятията.

### 3 ГЪВКАВО РАБОТНО ВРЕМЕ

Важно е да се обръща внимание на работното пространство, но също толкова важна е и организацията на работното време по такъв начин, че да се даде възможност на пострадалите да споделят с колеги, на които имат доверие, или с мениджърите си, или с компетентните служители. В случаите на абсолютен психически срив (burn out) на пострадала служителка е много важно мениджърът на екипа, самият екип и служителят от отдела по човешки ресурси да реорганизират работата така, че да не се създава излишно напрежение сред останалите колеги и да се подготви завръщането ѝ на работа, както и да се поддържа контакт с нея, докато отсъства, така че тя да знае, че все още е част от екипа.

### 4 ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА НОВА РАБОТА

Подкрепата може да бъде оказана съвместно от работодатели, неправителствени организации, които предоставят услуги, и националните институции, ангажирани с превенцията и закрилата на пострадалите от насилие, основано на пола. Интервютата, проведени по проекта в Гърция, Испания и България потвърдиха, че такова сътрудничество дава добри резултати за подкрепа на жените да избягат от насилието, осигурявайки им работа и финансова независимост.

## ДОБРИ ПРАКТИКИ

**АБ Василополус** (една от основните вериги супермаркети в Гърция) е създала социална служба за своите служители, които могат да се обръщат за подкрепа към квалифицирани терапевти и социални работници. Социалната служба вече е предоставяла специализирана помощ на служителки, претърпели насилие. Веригата е участвала в инициатива срещу трафика на хора, подета от **Делхейзе Груп** в сътрудничество с Фондация Самилия от Белгия. Освен организирани информационни семинари за трафик на хора, гръцката верига е помогнала като е осигурила работа на жени, жертви на трафик, и е съдействала за тяхната по-бърза и по-успешна реинтеграция и ресоциализация. В България супермаркетите, които бяха част от Делхейзе Груп, също са осигурявали работа на жени, жертви на насилие. НПО, които работят в областта на закрилата и психологическата подкрепа, са им сътрудничели като са консултирали жените и са ги насочвали към този работодател.

**В Мрежата на компаниите за общество без насилие**<sup>3</sup> участват осем частни испански и международни компании, сред които ПСА Манго, Данон, ББВА и шест компании с държавно участие, които работят от 2012 година в сътрудничество с Министерството на здравеопазването, социалните услуги и равенството в Испания. Мрежата успешно постига своите две цели: да повишава чувствителността и информираността за насилието, основано на пола, в рамките на кампанията на министерството "Има изход" ("Hay Salida") и като участва активно в социалната и професионална реинтеграция на жените, жертви на домашно насилие, като им осигурява работа. Компаниите от мрежата са наели повече от 1426 жени.

---

3 | <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/sensibilizacionConcienciacion/inicitativaEmpresas/home.htm>

## ► Гарантиране на сигурността на жените на работното им място

Насилниците могат да заплашват сигурността и безопасността на жертвите си на работното им място като ги тормозят психически по телефона, по имейла, или ги заплашват физически и идват да ги търсят, докато са на работа. Такова поведение може да постави в риск тях и колегите им. Добре е да се имат предвид някои мерки за гарантиране на сигурността на служителите на работното място:

### 1 БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Работодателите могат да минимизират риска на работното място в сътрудничество с пострадалите от насилие като вземат предвид особеностите на конкретната ситуация. Например, компаниите могат да вземат мерки пострадалата жена да не е в директен контакт с клиенти или работното ѝ място да е по-добре защитено. Съгласно испанския закон жените в подобна ситуация имат право да поискат преместване на друго работно място, дори в друг град, ако компанията може да го осигури.

### 2 ПОВЕРИТЕЛНОСТ

В компаниите могат да се предприемат съвсем прости мерки, за да се предпазят служителките им от външна агресия. Не бива да се разкриват личните им данни по телефона, по имейла или на случайни посетители, които ги търсят по време на работа. В някои случаи мерките биха могли да отидат и по-далеч, например свързването по телефона с тях да се осъществява единствено чрез прехвърляне на обажданията, след като приелият ги служител се увери, че не са от определени лица, които ги заплашват. Така ще се избегне директен достъп до служителките и ще бъдат предотвратени много възможности за агресия и тормоз.

### 3 СИГУРНОСТ

Добре би било да се знаят номерата, от които е възможно насилниците да се обаждат, както и да бъде предупредена охраната, че те могат да се появят на работното място. Кодовете на охранителните системи на компаниите трябва да се променят редовно за по-голяма сигурност. Всички тези мерки трябва да се обсъдят предварително с жените, подложени на тормоз, за да може да се гарантира тяхната сигурност на работното място. При случаи на заплахи е най-добре да бъдат информирани преките мениджъри и охраната със съгласието на засегнатите служителки.

#### ► Повишаване на информираността за насилието над жени

Повишаването на информираността за проблема на работното място е може би най-важната стъпка, за да се открият поддръжници на каузата вътре в компанията. Има някои практически стъпки<sup>4</sup>, които Комисията за равенство и права на човека във Великобритания препоръчва на бизнеса за организиране на вътрешни кампании:

- Помолете главния изпълнителен директор на компанията да говори по темата и да поеме лидерството;
- Отправете ясно послание, че от насилниците ще бъде търсена отговорност за поведението им, и всички, които са претърпели домашно насилие, ще бъдат защитени;
- Разпространете информацията относно това какво е домашно насилие, с кого може служителите да говорят при нужда и как колегите могат да помогнат чрез вътрешния си интранет портал. Направете връзка с фирмената си политика срещу насилието;
- Подгответе статии за участието на вашия бизнес в кампании срещу насилието и ги разпространете чрез вътрешния интранет портал и информационния бюлетин на компанията.

---

4 | Наръчник за кампании на бизнеса "Разруши мълчанието за насилието. Домашното насилие е и твоя работа", достъпен онлайн на [http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/publication\\_pdf/DA%20Employers%20Pack.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/publication_pdf/DA%20Employers%20Pack.pdf)

## ► Сътрудничество с други заинтересовани страни в отговор на насилието над жени

Насилието, основано на пола, е огромен социален проблем и компаниите имат нужда от съмишленици, с които да работят по темата. Потенциални партньори на бизнеса са специализираните организации и институции, които са ангажирани с борбата с насилието, основано на пола. Факт е, че в компаниите рядко може да бъде осигурена адекватна психологическа помощ или има възможности да бъде осигурено дългосрочно жилищно настаняване. В неправителствения сектор работят професионалисти, които имат дългогодишен опит в разработването на услуги за подкрепа. В този смисъл бизнесът би могъл:

### 1 ДА УСТАНОВИ СЪТРУДНИЧЕСТВО СЪС СПЕЦИАЛИЗИРАНИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ИНСТИТУЦИИ

Към тях спадат национални власти, полиция, професионални съюзи и НПО, които имат експертиза и ресурси.

- НПО и местните власти могат да подпишат споразумения за развитие на съвместни програми за реинтеграция на пострадалите от насилие, основано на пола.
- НПО, които предоставят услуги за подкрепа, както и социалните партньори в някои страни могат да дадат знание и да обучат служителите на компаниите как да разпознават, предотвратяват и помагат в случаи на насилие към тях или към техни колеги, извън работното място. Много жени проговарят за такова насилие, след като са участвали в обучителен курс или в събитие, където са се почувствали в защитена среда. Затова сътрудничеството е необходимо с оглед създаването на ефективна политика за борба с насилието, основано на пола на работното място.



## ДОБРИ ПРАКТИКИ

Училището към **Фондация "Ана-Бела"**<sup>5</sup>, създадена от жени, пострадали от насилие, предоставя помощ на над 1200 жени годишно. От 2011 година училището сътрудничи с компаниите Данон, Манго и Лигереса, които го подкрепят като предлагат възможности за работа на жените, пострадали от насилие. Училището предлага коучинг, работни ателиета и професионално обучение. То има за цел да подготви участничките за търговски представители и да им даде възможност да кандидатстват за средни мениджърски позиции, като по този начин им помага много добре да се реинтегрират професионално.

## 2 ДА УЧАСТВА В КООРДИНАЦИОНЕН МЕХАНИЗЪМ

Изграждането на мрежа от сътрудничещи си звена - бизнес, НПО и институции би било много полезно, за да бъде оказана ефективна подкрепа на жертвите, тъй като всяка ситуация е различна и изисква комплексна намеса и експертен опит и знания в различни области (психология, право и др.).

---

5 | <http://www.fundacionanabella.org/>  
<http://www.eveleblog.com/oser/fighting-violence-against-women-the-danone-ecosystem-fund-committed-with-ana-bella-foundation/>

## ДОБРИ ПРАКТИКИ

През април 2013 година **Групата Фурлис** в сътрудничество с община Солун поде инициатива за мебелиране и оборудване на подслон за жени и деца, жертви на насилие в Солун. **ИКЕА и Фурлис Трейд** участват в доставката на продуктите, а дизайнерите на ИКЕА работят за преобразуването на стария подслон в уютно и удобно място, където жените и децата да намерят спокойствие и да се възстановят от травмите. Основната цел на инициативата е да се даде възможност на пострадалите да получат подслон, храна и психологически консултации, които да им помогнат да избягат от стреса и ежедневно насилие и да се върнат към нормален социален и професионален живот.

—  
Повече информация: <http://www.fourlis.gr/default.aspx?page=home>


3

### ДА ВКЛУЧИ ПРЕДСТАВИТЕЛИТЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ СЪЮЗИ В ОБУЧИТЕЛНИТЕ СЕСИИ И В КАМПАНИИТЕ ЗА ПОВИШАВАНЕ НА ИНФОРМИРАНОСТТА

Добре е те да са запознати с тези проблеми, включително с последиците от домашното насилие и неравенствата по пол, както и със стереотипите по пол, които са в основата на насилието и неравенствата. Професионалните съюзи би следвало да развият усет за тяхната роля в усилията за предотвратяване на насилието, основано на пола, и закрилата на жертвите и да започнат да включват мерки в тази насока в политиките за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

## ДОБРИ ПРАКТИКИ

Кампанията "Говори открито срещу домашното насилие", част от глобалната кампания на международната компания Avon, се организира от **Avon България** в сътрудничество с Алианса за защита срещу насилието, основано на пола. От 2011 година кампанията се организира ежегодно и е насочена към развенчаване на митовите за домашното насилие в България. В рамките на кампанията участват телевизионни звезди, спортисти, известни български семейства, журналисти и актьори, които говорят открито срещу домашното насилие. От 2013 година насам кампанията събира средства чрез продажба на бижута от специалната синя серия, с цел финансово подпомагане на услуги и подслони за жени, жертви на насилие. Посланията на кампанията са разпространени сред широката общественост чрез над 30 медии, над 200 специализирани статии и материали, телевизионни интервюта и над 20 интервюта в специализирани женски списания, чрез постери на автобусните спирки и в метрото в София. През 2014 година партньор на кампанията става ПроКредит Банк, която купува 200 комплекта от продуктите на кампанията и ги подарява на своите клиентки по случай международния ден на жената - 8 март. От своето начало през 2011 година до сега кампанията дарява 75 000 лева в подкрепа на каузата. Благодарение на тези ресурси са предоставени над 1000 безплатни правни и психологически консултации на жени, пострадали от домашно насилие.





# ПРИВЛИЧАНЕ НА БИЗНЕСА ЗА ПРЕДТВРАТЯВАНЕ НА НАСИЛИЕТО НАД ЖЕНИ. ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОЛИТИКИ

---

Борбата с насилието над жени е предизвикала до сега много социални и институционални промени, както и промени в политиките и в националното законодателството на много страни. Въпреки факта, че насилието има значителни икономически последствия и засяга човешкия капитал и продуктивността на бизнеса, в който работят жени, жертви на насилие, участието на компаниите все още е много ограничено и фрагментирано. Въз основа на проучването по проекта, могат да бъдат отправени следните препоръки към вземащите решения при формулирането на политики на европейско, национално и местно ниво.

## ► Измерване на цената на насилието, основано на пола и резултати от прилагането на мерки

Една от основните пречки за привличане на бизнеса в борбата с насилието е липсата на данни за икономическите му последици върху компаниите. Стереотипите по отношение на засегнатите, че това са предимно жени от бедни и социално уязвими групи, също заблуждават бизнеса за реалността. Ето защо наличието на достоверни данни по отношение на броя на жертвите и насилниците, които работят в европейските компании, броя на жертвите, които са напуснали или загубили работата си, поради това, че са жертви на насилие, и данни за финансовите загуби за бизнеса, заради насилието, са от голямо значение, за да бъде проблемът видян в истинските му размери. Необходимо е също да се развият подходящи индикатори, които да проследяват ефекта от предприетите интервенции и мерки за подкрепа на

жертвите и от кампаниите срещу насилието, основано на пола (като например колко жени, пострадали от насилие, са получили помощ от компаниите, в които работят; защо и при какви условия е получена помощ). Тази информация е необходима, за да се направи оценка на ефективността на мерките и за да се развият адекватни подпомагащи програми.

### ► Кампании на бизнеса срещу насилието, основано на пола

Когато данните за цената на насилието бъдат оповестени, става очевидно, че бизнесът има имиджов и финансов интерес да развие свои кампании, за да адресира проблема. Ясно е, че митовете около насилието са причина жертвите да не говорят за това, но затруднения да се включат в темата имат и компаниите и професионалните съюзи, които все още не виждат своята роля в този така наречен "частен проблем". Кампании, които могат да се предприемат за бизнеса, правят абсолютно ясна ролята и действията му, без да се накърнява личното пространство на служителите. Компаниите следва да бъдат насърчавани да разпространяват систематично информация към служителите си по вътрешните си канали. Информацията може да засяга теми като насилието над жени в национален и световен мащаб, наличните в страната подкрепящи организации и звена като подслони, горещи линии, услуги за психологическа подкрепа и правна помощ.

► **Създаване на платформа за споделяне на добри практики и присъждане на награди и отличителни знаци**

За да бъде стимулирано участието на корпоративните партньори, добра идея е компаниите, които вече полагат усилия по темата, да могат да покажат своя опит. Това може да се осъществи чрез платформи за споделяне на добри практики, подобни на тези, които вече съществуват в областта на равните възможности. В много страни, членки на ЕС, бизнесът е награждаван за прилагането на мерки за насърчаване на равните възможности и разнообразието. По същия начин, могат да бъдат награждавани и компаниите, които прилагат мерки срещу насилието, основано на пола. Създаването на отличителни знаци и организирането на събития за отдаване на заслуженото признание към отговорния бизнес, може да покаже, че корпоративните политики за борба с насилието, основано на пола, са възможни и дават положителен ефект.

## ► Признаване на ролята на малките и средните предприятия

Размерът и икономическият модел на компаниите определят средствата, с които те разполагат, за да въвеждат и прилагат нови политики. Публичните политики би следвало да имат предвид възможностите на бизнеса да участва. Материалите за повишаване на информираността по темата като плакати, брошури и др. могат лесно да се разпространят във всяко предприятие, но назначаването на специализиран обучен персонал, може да се окаже трудно. Тъй като малките и средните предприятия са болшинство в Европейския съюз, но те не са способни сами да се справят, добра идея е да се търсят пътища за сътрудничество между тях. Някои примери за такова сътрудничество са организирането на съвместни обучителни семинари или поделянето на разходите за назначаване на общ вътрешен съветник.



## ► Създаване на подходяща институционална среда

Законодателството за борба с насилието, основано на пола, следва да включва специална част, признаваща ролята на бизнеса за защита на професионалните права на жените, жертви на насилие. Правната рамка може да включва задължения на работодателите да гарантират сигурността на служителките си и да спазват конфиденциалност на работното място. Възможно е да се предвидят насърчителни мерки за наемане и интегриране на жени, които са били жертви на насилие, право на допълнителен платен отпуск и др.

Националните планове за борба с насилието над жените, приемани в страните членки на ЕС, трябва също да предвиждат мерки за сътрудничество между публичния и частния сектор и да насърчават участието на частните компании в усилията за предотвратяване на насилието, основано на пола. По този начин нуждите на бизнеса от обучения и информация ще бъдат взети предвид и включването им в процеса улеснено.

# CARVE

COMPANIES  
AGAINST  
GENDER  
VIOLENCE



Настоящата публикация е осъществена с финансовата подкрепа на Програма ДАФНЕ III на Европейския съюз. Съдържанието ѝ е изцяло отговорност на проект "Компании срещу насилието, основано на пола" (Companies against gender violence - CARVE) и не може по никакъв начин да се възприема като отразяващо възгледите на Европейската комисия.

[WWW.CARVE-DAPHNE.EU](http://WWW.CARVE-DAPHNE.EU)