

be!aware

BE AWARE

Strengthening competences to face
sexual harassment at the workplace

IO1 – ZUSAMMENFASSUNG
FORSCHUNGSARBEIT ÜBER
NATIONALE/KULTURELLE
ANPASSUNGSBEDÜRFNISSE FÜR
DIE ENTWICKLUNG UND
IMPLEMENTIERUNG VON TRAININGS
UND AKKREDITIERUNG

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|----------|------------------------------|-----------|
| 1 | EINFÜHRUNG..... | 2 |
| 2 | ZUSAMMENFASSUNG..... | 4 |
| 2.1 | ÖSTERREICH | 5 |
| 2.2 | SPANIEN | 6 |
| 2.3 | BULGARIEN..... | 7 |
| 2.4 | LITAUEN | 8 |
| 2.5 | TÜRKEI | 9 |
| 3 | SCHLUSSFOLGERUNG..... | 11 |
| 4 | PARTNER | 12 |



1 Einführung

Be Aware suggeriert eine systematische Herangehensweise, durch die Bereitstellung verschiedener Instrumente und Methoden, um die berufliche Entwicklung von HR ManagerInnen, VET TrainerInnen, LehrerInnen, MentorInnen und ArbeitnehmervertreterInnen zu verbessern. Die Projektergebnisse werden die Fähigkeit mit dem Thema sexueller Belästigung am Arbeitsmarkt effektiver umzugehen und deren Rolle, als Beschützer der Rechte der Arbeitnehmer leisten zu können, verbessern.

Das Ziel der Forschungsarbeit ist die Zusammenstellung von nationalen Informationen bezüglich detaillierter rechtlicher Rahmenbedingungen und unterstützenden Dienstleistungen. Insbesondere diese sind von ausgesprochenem Interesse. Erstens stellen sie benötigte Informationen zur Verfügung, um den Staat zu analysieren. Diese Dienstleistungen haben das Wissen bezüglich sexueller Belästigung und wie man das Bewusstsein diesbezüglich steigert.

Der National Report beinhaltet wichtige Informationen über die Unterschiede der Partnerländer, rechtliche Rahmenbedingungen und die Herangehensweise der Organisationen einschließlich interkulturelle, Geschlechter- und Generationsthemen.

Der erste Schritt zur Entwicklung von Maßnahmen, Beschwerdesystemen und anderen Maßnahmen, um die Strukturen innerhalb der Organisationen bezüglich der Sichtweise auf das Bewusstsein von sexueller Belästigung in dem Einzelnen zu ändern, liegt der Fokus des Themas sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in jedem der einzelnen Partnerländer Österreich, Bulgarien, Litauen, Spanien und Türkei.

Die Definition der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz hat in jedem Land dieselbe Bedeutung – einseitiges, ungewolltes und unerwünschtes Verhalten, wo Sexualität und/oder unterschiedliche kulturelle Konsultationen von Sexualität dazu verwendet werden, um Personen zu unterdrücken, zu positionieren und um eine Vulnerabilität unter ihnen zu schaffen und zu erhalten. Alle Länder bieten Definitionen der sexuellen Belästigung unter deren zivilen Gesetzgebungen. Zudem stellt die Türkei noch eine Definition unter dem Strafgesetz bereit. Im Allgemeinen wenden die Definitionen der sexuellen Belästigung in den fünf Ländern die internationalen und europäischen Menschenrechtsstandards in diesem Bereich an.

Unter dem österreichischen Gesetz wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur als Form der Diskriminierung betrachtet, sondern zudem als strafbare Handlung. In Spanien und der Türkei wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gleich betrachtet wie in Österreich. In Bulgarien sind Belästigung und sexuelle Belästigung ausdrücklich in der zivilen Gesetzgebung verboten. Sexuelle Belästigung ist keine strafbare Handlung in diesem Staat. Litauen folgt demselben Beispiel und hat eine zivile Gesetzgebung im Umgang mit sexueller Belästigung.

Allen Ländern fehlt es an Beispielen von bewährten Verfahrensweisen und dies ist nur der Fall, wenn große Unternehmen danach streben die beruflichen Praktiken ihrer Angestellten, die Leitfäden hervorheben, welche ein gesundes Arbeitsumfeld, dass respektvoll und frei von jeglicher Situation der sexuellen Belästigung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht ist, schafft, zu führen und bewährte Verfahrensweisen zu präsentieren. Außerdem sind die Polizeikräfte in Spanien ein gutes Beispiel von bewährten Verfahrensweisen sowie manche Universitäten in Litauen und der Türkei. In Bulgarien sind keine Daten zu diesem Thema verfügbar.

Im Falle von schlechten Beispielen wurde angegeben, dass Personen die Vorfälle normalerweise nicht melden und einfach ihr Arbeitsumfeld wechseln. In Bulgarien und Litauen sind keine Daten zu diesem Thema verfügbar.

Alle 5 Länder stellen nationale Statistiken von Fällen der sexuellen Belästigung bereit. Sie bauen zudem auf die Daten der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und dem Gremium von Europa auf. Laut den Zahlen ist sexuelle Belästigung gegen Fraueneine weitverbreitete Verletzung deren Menschenrechte als eine Form der geschlechterbasierten Gewalt.

In Österreich stehen öffentliche, private und gemischte Dienste den Opfern von sexueller Belästigung im Allgemeinen zur Verfügung. In Spanien stellen NGOs Unterstützung für die Opfer von sexueller Belästigung im Allgemeinen und am Arbeitsplatz im speziellen zur Verfügung. Die Gewerkschaft bietet zudem auch diesbezügliche Dienste an. In Bulgarien gibt es keine Unterstützungsdienste für Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Nur NGOs für Frauenmensenrechten, die mit geschlechterbasierter Gewalt arbeiten, stellen den Opfern von sexueller Belästigung im Allgemeinen Unterstützung zur Verfügung. In Litauen ist hauptsächlich die Ombudsperson für Chancengleichheit verantwortlich, um mit solchen Fällen zu arbeiten. In der Türkei werden öffentliche und private Dienste für die Opfer von sexueller Belästigung im Allgemeinen und am Arbeitsplatz im speziellen zur Verfügung gestellt. Trotz der Existenz von Institutionen und Organisationen, welche mit Fällen von sexueller Belästigung arbeiten, wissen die Opfer von sexuellen Übergriffen nicht, wie sie reagieren sollen und wo sie die richtige Unterstützung finden.

2 Zusammenfassung

Die Definition der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz hat in jedem Land dieselbe Bedeutung – einseitiges, ungewolltes und unerwünschtes Verhalten, wo Sexualität und/oder unterschiedliche kulturelle Konsultationen von Sexualität dazu verwendet werden, um Personen zu unterdrücken, zu positionieren und um eine Vulnerabilität unter ihnen zu schaffen und zu erhalten. Alle Länder bieten Definitionen der sexuellen Belästigung unter deren zivilen Gesetzgebungen. Zudem stellt die Türkei noch eine Definition unter dem Strafgesetz bereit. Im Allgemeinen wenden die Definitionen der sexuellen Belästigung in den fünf Ländern die internationalen und europäischen Menschenrechtsstandards in diesem Bereich an.

Unter dem österreichischen Gesetz wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur als Form der Diskriminierung betrachtet, sondern zudem als strafbare Handlung. In Spanien und der Türkei wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gleich betrachtet wie in Österreich. Der litauische Kodex der Ordnungswidrigkeit schreibt Strafen für sexuelle Belästigung vor. In Bulgarien sind Belästigung und sexuelle Belästigung ausdrücklich in der zivilen Gesetzgebung verboten. Sexuelle Belästigung ist keine strafbare Handlung in diesem Staat.

Allen Ländern fehlt es an Beispielen von bewährten Verfahrensweisen und dies ist nur der Fall, wenn große Unternehmen danach streben die beruflichen Praktiken ihrer Angestellten, die Leitfäden hervorheben, welche ein gesundes Arbeitsumfeld, dass respektvoll und frei von jeglicher Situation der sexuellen Belästigung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht ist, schafft, zu führen und bewährte Verfahrensweisen zu präsentieren. Außerdem sind die Polizeikräfte in Spanien ein gutes Beispiel von bewährten Verfahrensweisen sowie manche Universitäten in Litauen und der Türkei. In Bulgarien sind keine Daten zu diesem Thema verfügbar.

Im Falle schlechter Beispiele wurde angegeben, dass Personen Vorfälle normalerweise nicht melden und ihr Arbeitsumfeld wechseln. In Bulgarien sind keine Daten zu diesem Thema verfügbar.

Alle 5 Länder stellen nationale Statistiken von Fällen der sexuellen Belästigung bereit. Sie bauen zudem auf die Daten der Vereinten Nationen, der Europäischen Union und dem Gremium von Europa auf. Laut den Zahlen ist sexuelle Belästigung gegen Fraueneine weitverbreitete Verletzung deren Menschenrechte als eine Form der geschlechterbasierten Gewalt.

In Österreich stehen öffentliche, private und gemischte Dienste den Opfern von sexueller Belästigung im Allgemeinen zur Verfügung. In Spanien stellen NGOs Unterstützung für die Opfer von sexueller Belästigung im Allgemeinen und am Arbeitsplatz im speziellen zur Verfügung. Die Gewerkschaft bietet zudem auch diesbezügliche Dienste an. In Bulgarien gibt es keine Unterstützungsdienste für Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Nur NGOs für Frauenmensenrechten, die mit geschlechterbasierter Gewalt arbeiten, stellen den Opfern von sexueller Belästigung im Allgemeinen Unterstützung zur Verfügung. In Litauen ist hauptsächlich die Ombudsperson für Chancengleichheit verantwortlich, um mit solchen Fällen zu arbeiten. In der Türkei werden öffentliche und private Dienste für die Opfer von sexueller Belästigung im Allgemeinen und am Arbeitsplatz im speziellen zur Verfügung gestellt. Trotz der Existenz von Institutionen und Organisationen, welche mit Fällen von sexueller Belästigung arbeiten, wissen die Opfer von sexuellen Übergriffen nicht, wie sie reagieren sollen und wo sie die richtige Unterstützung finden.

2.1 Österreich

Unter dem zivilen Recht ist geschlechterbezogene Belästigung definiert als unerwünschtes, unangebrachtes, beleidigendes, entwürdigendes und offensives geschlechterbezogenes Verhalten innerhalb des Arbeitsplatzes mit dem Zweck oder der Wirkung die Achtung einer Person zu verletzen und der Erschaffung eines feindseligen, erniedrigenden und bedrohenden Arbeitsumfeldes für die belästigte Person. Es wird zudem definiert als die Behandlung einer Person auf eine weniger günstige Art, da diese Person sexuelle Belästigung akzeptiert oder zurückweist. Alle Arten von Handlungen, verbal oder nicht verbal sowie physisch, erfüllen die Kriterien.

Unter dem österreichischen Gesetz wird sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht nur als Form der Diskriminierung betrachtet, sondern zudem als strafbare Handlung. Relevante Regelungen sind beinhaltet im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (GlbG) für den privaten Sektor, dem Bundesgleichbehandlungsgesetz (BGlbG) für den öffentlichen Sektor und dem Strafgesetzbuch (StGB).

Das Gesetz findet nicht nur Anwendung bei Belästigung, die während eines Arbeitsverhältnisses stattfindet, sondern auch davor oder danach (z.B. während des Einstellungsprozesses). Die Schuldforderung kann gegen den Täter selbst erhoben werden. Er kann aber auch gegen den Arbeitgeber erhoben werden, wenn er/sie sich strafbar macht, durch Unterlassung angemessener Handlungen, um die Belästigung zu beenden oder den Angestellten vor weiterer Belästigung zu schützen.

Österreich hat nicht wirklich Erfolg bei bewährten Verfahrensweisen. Der Täter bei Fällen der sexuellen Belästigung muss meist nur eine Entschädigung zahlen. Nichtsdestotrotz behalten sie ihre Arbeitsstelle in vielen Fällen oder werden nur in ein anderes Büro versetzt. In den meisten Fällen kündigen Opfer ihren Arbeitsvertrag, da sie nicht länger mit dem Täter zusammenarbeiten wollen. Somit sind die einzigen bewährten Verfahrensweisen, dass das Opfer eine Entschädigung von dem Täter bekommt.

Das Problem des Themas der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz in Österreich, ist die Erkenntnis an sich und diese zu benennen. Jedoch ist dies eine Voraussetzung, um sexuelle Belästigung so schnell wie möglich oder von Anfang an zu verhindern. Solange das Thema Sexualität und die Verletzung der sexuellen Privatsphäre nicht unmissverständlich adressiert wird, ist es sehr schwer sexuelle Belästigung, besonders bei kleinen Verletzungen, zu erkennen. Aufgrund der Tatsache, dass sexuelle Belästigung nicht offensichtlich und signifikant geschieht, machen die Opfer bei angeblichen kollegialen Angeboten und Flirts mit. Sie erlauben "unbeabsichtigte" Berührungen und haben das Gefühl, es nicht rückgängig machen zu können ohne eine "Zicke" oder ein "Spielverderber" zu sein.

Desto länger diese sexuellen Übergriffe andauern, desto schwerer wird es Stopp zu sagen. Dies wird erschwert durch die Tatsache, dass junge Opfer von sexueller Belästigung Vorfälle absichtlich übersehen und als "normal" ansehen, wohingegen Ältere den Übergriff, durch ihre persönliche Reife und ihrer Lebenserfahrung, erkennen. Ein anderer Grund warum Vorfälle geheim gehalten werden ist, dass Jugendliche nicht vermuten interne Arbeitsunterstützung bekommen.

Die meisten Opfer von sexueller Belästigung glauben, dass sie nicht die richtige Unterstützung bekommen, um den Kampf gegen den Täter zu gewinnen.

Trotz der Bereitstellung von vielen Unterstützungseinrichtungen für den Bereich Bildung und Arbeit durch den Staat ist das Hauptproblem, dass die Opfer meist nicht wissen wo sie die richtige Unterstützung finden können.

2.2 Spanien

Geschlechterbezogene Belästigung ist jedes Verhalten, welches auf der Basis des Geschlechts einer Person, mit dem Zweck oder der Wirkung die Achtung einer Person zu verletzen und der Erschaffung eines bedrohenden, erniedrigenden oder offensiven Umfeldes durchgeführt wird (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Die spanische Verfassung erkennt die Erniedrigung aller Menschen, die unverletzlichen Rechte, welche angeboren, die freie Entwicklung der Persönlichkeit, der Respekt für das Recht, der Respekt für die Rechte anderer (Artikel 10.1), Gleichheit und Antidiskriminierung aufgrund des Geschlechts (Artikel 14) etc. sind, als grundlegende Rechte an. 1995 begann sich die behördliche Situation in Spanien bezüglich des Schutzes gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Dank des Gesetzes 31/1995 der beruflichen Risikovermeidung, zu ändern. Danach wurde sexuelle Belästigung auch im Gesetz 62/2003 der Gleichheit und Antidiskriminierung aufgrund von Rasse, Religion, Geschlecht und sexueller Orientierung miteinbezogen. Um den Rechtsrahmen weiterzuentwickeln und die verfassungsmäßigen Rechte wirksam einzuhalten, verabschiedete die spanische Regierung am 22. März 2007 das Organgesetz 3/2007 zur effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern. Dieses Gesetz hat einen großen Schritt nach vorne getan, indem es sexuelle Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts ausdrücklich verboten und diese Verhaltensweisen definiert hat (Artikel 7, 8, 48 und 62).

Artikel 40 Absatz 2 der spanischen Verfassung überträgt den Behörden die Aufgabe, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Dieses verfassungsmäßige Mandat erfordert die Entwicklung einer Politik zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Prävention von Berufsrisiken und dieser Präventionsplan muss die Verhütung von Belästigung und sexueller Belästigung umfassen. Daher liegt die Verantwortung für die Entwicklung dieser Pläne bei den Unternehmen, die für die Ausarbeitung des Plans mit dem gesetzlichen Vertreter der Arbeitnehmer und für die Durchführung verantwortlich sind, einschließlich der Notwendigkeit, jede ihnen zur Kenntnis gebrachte Beschwerde zu untersuchen.

Im Jahr 2011 wurde geschätzt, dass nur 6% der Unternehmen spezifische Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ergriffen haben und nur 14% der Unternehmen haben Bewertungen bezüglich der damit verbundenen psychosozialen Risiken durchgeführt. Es gibt jedoch viele Beispiele für bewährte Verfahren am Arbeitsplatz, einige davon auch:

Eine Initiative der Berufsgenossenschaft Galiciens (Ziel dieser Initiative ist es, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und Opfer in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten zu schützen);

Das Unternehmen Endesa, welches einen Kodex des guten Benehmens miteinbezogen hat, welches danach strebt, die beruflichen Praktiken ihrer Angestellten, die Leitfäden hervorheben, welche ein gesundes Arbeitsumfeld, dass respektvoll und frei von jeglicher Situation der sexuellen Belästigung oder Belästigung aufgrund von Geschlecht ist;

Die spanischen Streitkräfte haben auch ein Handbuch bewährter Praktiken erstellt, um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in den Streitkräften zu gewährleisten, indem sie sexuelle Belästigung und Belästigung an sich definieren, die Verantwortung der Leistungseinheit für die Überwachung angeben und Präventivmaßnahmen sowie Mechanismen für die frühzeitige Erkennung sexueller Belästigung in den Streitkräften festlegen;

Die Gewerkschaft CCOO hat einen Leitfaden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erstellt, indem sie definiert, was sexuelle Belästigung ist, sie legt den Rechtsrahmen fest, sie erläutert den Verhaltenskodex in der Europäischen Union und insbesondere in Spanien und sie schlägt mehrere Maßnahmen und Aktivitäten vor, um dieses Verhalten am Arbeitsplatz zu verhindern und das Bewusstsein zu schärfen;

In letzter Zeit wurden Fortschritte bei der Sichtbarkeit der sexuellen Belästigung erzielt. Es gibt eine Vielzahl von Vorschriften, die dieses Phänomen auf nationaler und europäischer Ebene regeln, nicht so sehr auf lokaler oder regionaler Ebene. Trotz der Tatsache, dass das Gesetz ein Aktionsprotokoll über sexuelle Belästigung in Unternehmen vorschreibt, hat der Staat keine Kontrolle über diese Frage und viele von ihnen halten sich nicht daran. Unternehmen können sich bei der Gründung von öffentlichen Einrichtungen beraten lassen, aber dieser Aufwand reicht nicht aus, wenn es keine Schulungen für die Mitarbeiter gibt.

Die Tatsache, dass die Situation angeprangert wird, wenn sie bereits unhaltbar ist, führt zur Schaffung einer stereotypen Figur von Opfer und Täter, was bedeutet, dass sich weder das eine noch das andere wirklich mit den Einstellungen zur sexuellen Belästigung identifiziert.

Die Unsicherheit des Arbeitsmarktes erschwert es auch, diese Situationen zu verurteilen, sei es, dass sie von Chef zu Mitarbeiter oder von Mitarbeiter zu Mitarbeiter entstehen.

Die Medien verfolgen keine Fälle, die zuerst gemeldet werden. Es bedarf einer verstärkten Schulung der Kommunikation der Fachleute, um eine angemessene Informationsbetreuung zu gewährleisten, aber auch der Justiz- und Polizeikräfte, die im ersten Moment mit dem Opfer in Kontakt stehen.

Die feministische Bewegung hat dazu beigetragen, Situationen von Gewalt gegen Frauen sichtbar zu machen und Kampagnen wie #MeToo erleichtern die Solidarität zwischen den Ländern.

2.3 Bulgarien

Das Gesetz erkennt sexuelle Belästigung ausdrücklich als eine Form der Diskriminierung an und verbietet sie. Die EU-Definition von sexueller Belästigung ist im bulgarischen Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung vollständig anerkannt. Sexuelle Belästigung im Allgemeinen ist nicht im Strafgesetzbuch des Landes enthalten. Das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung kann jedoch auch dazu verwendet werden, sexuelle Belästigung als eine Art Diskriminierung zu identifizieren. Dieses Gesetz definiert Belästigung als "jedes unerwünschte Verhalten aus den in Artikel 4 Absatz 1 genannten Gründen, das auf physische, verbale oder andere Weise ausgedrückt wird und den Zweck oder die Wirkung hat, die Würde einer Person zu verletzen oder ein feindseliges, erniedrigendes, demütigendes oder einschüchterndes Umfeld, eine Haltung oder Praxis zu schaffen. Belästigung und sexuelle Belästigung sind ausdrücklich verboten und durch das Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung definiert. Gemäß Artikel 5 der LPFD stellen Belästigung und

sexuelle Belästigung eine Diskriminierung dar. Die Definition entspricht den Anforderungen der EU. Dennoch gibt es bei der praktischen Umsetzung noch Lücken: Es gibt Verzögerungen bei den Verfahren und der Beweislast durch die Kommission für den Schutz vor Diskriminierung und durch die Gerichte, die bis vor kurzem nicht vollständig mit den EU-Normen in Einklang standen. In Bulgarien gibt es keine Informationen über bewährte Verfahren zu diesem Thema.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in Bulgarien eine gängige Praxis. Das Problem ist, dass Arbeitgeber, Justizbehörden und Beobachter (Mitarbeiter, Verwandte und Bekannte) das Problem nicht sehr ernst nehmen und die Gewalt – verbal, psychologisch und physisch – als harmlose, gegenseitig akzeptierte und normale Praxis wahrnehmen. Unter der Bedingung des wirtschaftlichen Übergangs und der zunehmenden Beschäftigungsunsicherheit werden Frauen als die schwächere Gruppe eingestuft. Frauen kennen und können die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz ihrer Rechte, die bereits durch das verabschiedete Antidiskriminierungsgesetz bestehen, nicht anwenden. Bulgarische Frauen stehen am Arbeitsplatz vor einer Reihe von Hindernissen. Sie tragen eine unverhältnismäßige Belastung durch die Arbeitslosigkeit im Land – Frauen sind die ersten Entlassenen und die letzten, die für einen Job eingestellt wurden. Sie werden häufig für viele hochbezahlte Positionen nicht berücksichtigt, da sie veraltete Stereotypen der Geschlechterrollen in der bulgarischen Gesellschaft sind.

2.4 Litauen

Das Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern der Republik Litauen definiert "Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem und beleidigendem verbalem, schriftlichem oder körperlichem Verhalten sexueller Natur mit einer Person, mit dem Ziel oder der Wirkung, die Würde einer Person zu verletzen, insbesondere bei der Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, demütigenden oder beleidigenden Umfelds.

In Litauen ist das Hauptgesetz über sexuelle Belästigung das Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Das litauische Parlament hat das Gesetz der Republik Litauen über die Chancengleichheit von Frauen und Männern am 1. Dezember 1998 angenommen. Dieses Gesetz trat am 1. März 1999 in Kraft.

Seit 2008 verbietet das Gleichbehandlungsgesetz der Republik Litauen auch jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die Ombudsperson für Chancengleichheit überwacht die Umsetzung der 1999 erlassenen Gesetze.

Das Arbeitsgesetzbuch verbietet sexuelle Belästigung seit 2017. Das Arbeitsgesetzbuch ermöglicht es Einzelpersonen, jede Verletzung des Arbeitsgesetzbuches an die staatliche Arbeitsinspektion zu melden, einschließlich einer Verletzung von Artikel 26, der sexuelle Belästigung verbietet.

Die im Jahr 2000 eingerichtete Interinstitutionelle Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern überwacht das Nationale Programm zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und gibt Vorschläge und Empfehlungen zu Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Die Kommission für die Chancengleichheit von Frauen und Männern besteht aus ein bis zwei Vertretern jedes Ministeriums und vier Vertretern von NGOs.

Beispiele für bewährte Verfahren in Litauen finden sich in den Aktivitäten und einigen Regeln der Universitäten: Technische Universität Kaunas; Šiauliai Universität; Lithuania Business University of

applied sciences; Panevėžys university of applied sciences; Vilnius University; Lithuanian University of Health Sciences.

Im Allgemeinen wird das Problem der sexuellen Belästigung in Litauen stärker untersucht und in letzter Zeit mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Fälle von sexueller Belästigung führten zu einigen Gesetzesänderungen und neuen Regelungen. So wurden beispielsweise neben „#MeToo“-Bewegungen und exponierten Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Jahr 2017 Änderungen der Gleichstellungsgesetze (Gesetz über die Chancengleichheit von Frauen und Männern und Gesetz zur Gleichbehandlung) vorgenommen, die besagen, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter, den Beamten und diejenigen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit planen, vor Tätern zu schützen hat. Auch die Bildungseinrichtung muss ihre Schüler oder Mitarbeiter vor sexueller Belästigung schützen. Aus den in diesem Bericht aufgeführten Beispielen für bewährte Verfahren geht deutlich hervor, dass die meisten Bildungseinrichtungen in Litauen Regeln der Prävention sexueller Belästigung in ihre Politik aufgenommen haben. Es werden also einige Anstrengungen unternommen, um dieses Problem in Litauen zu lösen.

Das Problem bleibt jedoch kompliziert, in einigen Fällen ist es schwierig, sexuelle Belästigung nachzuweisen, einige Opfer haben Angst, sich laut über Belästigung zu äußern etc. Es zeigt sich, dass die Menschen sich immer mehr für das Thema sexuelle Belästigung interessieren. Sie werden sich des Problems bewusst und werden ermutigt, Belästigung zu melden. Die Anfragen zu sexueller Belästigung oder geschlechtsspezifischer Ungleichheit nehmen im Büro oder Bürgerbeauftragten für Chancengleichheit zu, sodass sie die Relevanz des Themas und die Notwendigkeit spezifischer Institutionen und geschulter Personen für die Arbeit in diesem Bereich widerspiegeln.

Das Trainingsprogramm bezüglich des Themas der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ist sehr gegenwärtig und erforderlich in Litauen.

2.5 Türkei

In der türkischen Doktrin wird sexuelle Belästigung als Diskriminierung des Geschlechts betrachtet. Obwohl es in der Gesetzgebung keine kurze Definition gibt, ist es möglich, sie aus den Bestimmungen des Istanbul Übereinkommens über sexuelle Belästigung zu definieren oder auszulegen. In der Konvention von Istanbul (Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt) wird sexuelle Belästigung definiert als „jede Form von unerwünschtem verbalen, nonverbalen oder körperlichem Verhalten sexueller Natur mit dem Ziel oder der Wirkung, die Würde einer Person zu verletzen, insbesondere bei der Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, erniedrigenden, demütigenden oder beleidigendem Umfelds“.

Die Türkei ist eines der ersten Länder, dass am 11. Mai 2011 das „Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt“; (das Istanbul Übereinkommen) vorbehaltlos unterzeichnet und bekräftigt hat. Das Istanbul Übereinkommen spielt eine wesentliche Rolle bei den Menschenrechten in Europa als das erste Übereinkommen gegen Gewalt (einschließlich sexueller Belästigung) gegen Frauen. Das Übereinkommen ist am 1. August 2014 in Kraft getreten.

Das Gesetz Nr. 6284 mit dem Titel Schutzfamilie, dass auf der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen basiert, wurde am 20. Mai 2010 in Kraft gesetzt. Dieses Gesetz konzentriert sich auf die

Verantwortlichkeit, die durch die Konvention Istanbul entstehen, die bei der Schaffung des Gesetzes Nr. 6284 angenommen wurde. Dieses Gesetz wird koordiniert und seine Wirksamkeit wird vom Ministerium für Familien- und Sozialpolitik überwacht. Der Nationale Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung von Frauen 2016-2020 basiert auf 5 Hauptzielen, darunter 31 verschiedene Hauptaktivitäten:

- ◇ Gesetzgebende Maßnahmen;
- ◇ Bewusstseinsbildung und Transformierung der Mentalität;
- ◇ Bereitstellung schützender und vorbeugender Dienste und Stärkung der Opfer von Gewalt;
- ◇ Regelung und Implementierung von Gesundheitswesen;
- ◇ Kooperation zwischen Institutionen und Gesetzgebern.

Beispiele bewährter Verfahrensweisen in der Türkei: *Business Against Domestic Violence* project und *More and Better Jobs for Women* project.

3 Schlussfolgerung

Fazit ist, dass sexuelle Belästigung ein weltweit verbreitetes Problem ist. Es interferiert insofern mit den Menschenrechten, dass diese, die dies erfahren müssen, oft unter beeinträchtigten physischen und psychischen Auswirkungen leiden, welche die Einzelnen daran hindern ihren rechtmäßigen Platz im beruflichen und schulischen Umfeld zu erreichen.

Der Prozess, eine Lösung für sexuelle Belästigung gegen Frauen zu finden, ist ein Thema von höchster Priorität für alle Gesellschaften in den EU-Ländern. Der Prozess, um eine Lösung für dieses Problem zu finden, ist ein Thema, welchem zivile und öffentliche Institution nun auch in der Türkei Aufmerksamkeit geschenkt wird.

4 Partner

Frauen im Brennpunkt – Österreich



Gender Alternative Foundation – Bulgarien



Magenta Consultoria S.L.U. – Spanien



Samsun Aile ve Sosyal Politikalar II Müdürlüğü – Türkei



Social Innovation Fund – Litauen

