

be!aware

BE AWARE

Strengthening competences to face
sexual harassment on the workplace

IO1 – SANTRAUKA TYRIMAS APIE
NACIONALINIUS/KULTŪRINIUS
POREIKIUS MOKYMŲ PROGRAMAI,
JOS AKREDITAVIMUI IR
ĮGYVENDINIMUI.

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.

TABLE OF CONTENT

SANTRAUKA	4
AUSTRIJA.....	4
ISPANIJA.....	5
BULGARIJA.....	6
LIETUVA.....	7
TURKIJA.....	8
APIBENDRINIMAS	10
PARTNERS	11



IŽANGA

Projektas „Be Aware“ siūlo sistemingą požiūrį, suteikiant įvairias priemones ir metodus, skirtus pagerinti žmogiškųjų išteklių vadybininkų, profesijos mokytojų, suaugusiųjų švietėjų, mentorių, darbuotojų atstovų profesinį tobulėjimą.

Projekto rezultatai pagerins jų gebėjimą veiksmingiau spręsti seksualinio priekabiavimo darbo vietoje problemas ir pilnavertiškai atlikti savo vaidmenį, apsaugant darbuotojų teises.

Tyrimo tikslas - parengti detalią informaciją apie teisinę sistemą ir paramos paslaugas projekto partnerių šalyse. Pastarosios yra ypatingo dėmesio objektas. Visų pirma tai gali suteikti informaciją, leidžiančią analizuoti padėtį. Antra, šios tarnybos/ paslaugų teikėjai turi kompetencijos/žinių apie seksualinį priekabiavimą ir kaip didinti visuomenės suvokimą.

Nacionalinėse ataskaitose pateikiama svarbi informacija apie skirtumus projekto partnerių šalyse, apie teisinę sistemą ir požiūrį organizacijose, įskaitant tarpkultūrinius, lyčių ir kartų klausimus.

Susikoncentravimas į seksualinio priekabiavimo darbo vietoje problemą kiekvienoje iš partnerių šalių (Austrija, Bulgarija, Lietuva, Ispanija ir Turkija) yra pirmasis žingsnis kuriant priemonių, nusiskundimų sistemų ar kitų veiksmų vystymą, siekiant keisti struktūrą organizacijose ir keisti požiūrį į seksualinio priekabiavimo suvokimą.

Seksualinio priekabiavimo apibrėžimas kiekvienoje šalyje, dalyvaujančioje projekte „Be Aware“ partnere, turi tokią pačią reikšmę – tai vienpusis, nenorimas ir nepageidaujamas elgesys, kai seksualumas ir (arba) įvairūs kultūriniai seksualumo veiksmai yra naudojami kaip priemonės, skirtos žmonių spaudai bei sukuriant jų pažeidžiamumą. Visos šalys nurodo seksualinio priekabiavimo apibrėžimus pagal jų civilinius teisės aktus ir tik Turkija pateikia apibrėžimą ir pagal Baudžiamąjį Kodeksą. Apskritai seksualinio priekabiavimo apibrėžimai penkiose projekto „Be Aware“ partnerėse šalyse atitinka tarptautinius ir Europos žmogaus teisių standartus šioje srityje.

Pagal Austrijos teisę seksualinis priekabiavimas darbo vietoje laikomas ne tik diskriminacijos forma, bet taip pat gali būti ir baudžiamasis nusikaltimas. Tas pats pateikiama ir Ispanijos teisės aktuose. Pagal Turkijos teisę seksualinis priekabiavimas darbo vietoje taip pat yra ne tik diskriminacijos forma, bet gali būti ir baudžiamasis nusikaltimas. Bulgarijoje priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas aiškiai draudžiamas civiliniuose teisės aktuose. Seksualinis priekabiavimas šioje valstybėje nėra baudžiamasis nusikaltimas. Lietuvos Administracinių nusižengimų kodeksas ir Baudžiamasis kodeksas nustato bausmes už seksualinį priekabiavimą, kaip ir AT ir ES.

Visose šalyse trūksta gerosios praktikos pavyzdžių ir tokie gerosios praktikos pavyzdžiai pasitaiko tik tuo atveju, kai didelės įmonės siekdamos vadovauti savo darbuotojų profesinei praktikai, apibrėždamos gaires, kurios užtikrina sveiką, pagarbią darbo aplinką be jokių

seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo dėl lyties situacijų. Be to, policijos pajėgos Ispanijoje yra gerosios praktikos pavyzdys, taip pat kaip ir kai kurie Lietuvos ir Turkijos universitetai. Nėra pateikta gerosios praktikos pavyzdžių iš Bulgarijos.

Kalbant apie blogosios praktikos pavyzdžius, teigiama, kad žmonės paprastai nesiskundžia dėl seksualinio priekabiavimo darbo vietoje ir tiesiog pakeičia savo darbo vietą. Bulgarijoje duomenų šiuo klausimu nėra.

Visos penkios šalys teikia nacionalinius statistinius duomenis apie seksualinio priekabiavimo atvejus. Jos taip pat remiasi Jungtinių Tautų, Europos Sąjungos ir Europos Tarybos duomenimis. Remiantis skaičiais, seksualinis priekabiavimas prieš moteris yra plačiai paplitęs jų žmogaus teisių pažeidimas, kaip smurto dėl lyties forma.

Austrijoje seksualinio priekabiavimo aukoms teikiamos viešosios, privačios ir mišrios paslaugos. Ispanijoje NVO teikia paramą seksualinio priekabiavimo aukoms, taip pat ir darbo vietoje. Profesinės Sąjungos taip pat teikia tokias paslaugas. Bulgarijoje nėra paramos paslaugų seksualinio priekabiavimo darbo vietoje aukoms. Tik moterų žmogaus teisių pažeidimo srityje dirbančios NVO, konsultuojančios dėl su lytimi susijusio smurto, teikia paramą seksualinio priekabiavimo aukoms apskritai. Lietuvoje, už tokių atvejų nagrinėjimą yra atsakinga Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Turkijoje viešosios ir privačios paslaugos teikiamos seksualinio priekabiavimo aukoms ir apskritai, ir konkrečiai darbo vietoje. Nepaisant institucijų ir organizacijų, dirbančių šioje srityje, seksualinį priekabiavimą patyrę asmenys dažnai nežino kaip reaguoti ir kur jos gali gauti tinkamą pagalbą.

santrauka

Austrija

Pagal civilinę teisę su lytimi susijęs priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas, netinkamas, įžeidžiantis ar žeminantis seksualinis elgesys darbo vietoje, su tikslu sukurti bauginančią, priešišką ir žeminančią darbo aplinką asmeniui, prie kurio priekabiaujama. Jis taip pat apibrėžiamas kaip elgesys su asmeniu mažiau palankiu būdu, nes šis asmuo atmeta ar priima seksualinio priekabiavimo veiksmus. Įvairūs veiksmai, žodiniai ir neverbaliniai, taip pat fiziniai gali atitikti minėtus kriterijus.

Pagal Austrijos teisę seksualinis priekabiavimas darbo vietoje yra ne tik laikomas diskriminacijos forma, bet taip pat gali būti ir baudžiamasis nusikaltimas. Atitinkamos nuostatos randamos Lygių Galimybių Įstatyme (GlbG) privačiam sektoriui, Federaliniame Lygių Galimybių Įstatyme (BGlbG) viešajam sektoriui ir Baudžiamajame Kodekse (StGB).

Įstatymas taikomas ne tik priekabiavimui, kuris vyksta darbo santykių metu, bet ir prieš arba po (pvz., įdarbinimo metu). Žinoma, pretenzija gali būti pareikšta prieš patį ar pačią priekabautoją. Tačiau ji taip pat gali būti iškelta ir darbdaviui, jei jis ar ji susilaiko nuo tinkamų veiksmų ėmimosi, kad sustabdytų priekabiavimą arba apsaugotų darbuotoją nuo tolesnio priekabiavimo.

Tyrimo ataskaitoje nepateikta gerosios praktikos pavyzdžių iš Austrijos. Seksualinio priekabiavimo atvejų pažeidėjas dažniausiai turi sumokėti kompensaciją. Nepaisant to, daugeliu atvejų pažeidėjai išsaugo savo darbo vietą arba tiesiog pereina į kitą biurą. Daugeliu atvejų aukos palieka savo darbo vietą (nutraukia savo darbo sutartį), nes jos nebegali dirbti kartu su priekabautoju. Taigi vienintelė geroji patirtis yra tie atvejai, kai aukos gauna kompensaciją, kurią moka pažeidėjas.

Seksualinio priekabiavimo darbo vietoje klausimo Austrijoje problema yra seksualinio priekabiavimo įsisąmoninimas ir jo įvardijimas. Tai yra reikalavimas užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui nuo pat pradžių ir kuo greičiau.

Kol seksualinio priekabiavimo problema ar žala nėra akivaizdžiai sprendžiama, seksualinį priekabiavimą labai sunku suvokti, ypač nedidelių pažeidimų atveju. Atsižvelgiant į tai, kad iš pradžių seksualinis priekabiavimas vyksta neakivaizdžiai ir aukos nukenčia nuo tariamai draugiškų kolegiškų pasiūlymų ar flirto. Jos toleruoja „netyčinį“ kontaktą ir jaučia, kad negali atsisakyti netapdamos „skundikėmis“. Kuo ilgiau šie seksualiniai grasinimai tęsiasi, tuo sunkiau liepti sustoti. Tai apsunkina ir tai, kad jaunos seksualinio priekabiavimo aukos toleruoja incidentus kaip „normalius“, o vyresniosios suvokia tai kaip priekabiavimą dėl to, kad turi daugiau asmeninio brandumo ir gyvenimo patirties. Kita priežastis, kodėl incidentai išlaikomi paslapyje, yra tai, kad jauni darbuotojai nemano, kad jie gali gauti paramą darbo vietoje.

Dauguma seksualinio priekabiavimo aukų tiki, kad jos negaus tinkamos paramos tam, kad būtų sėkmingai kovojama prieš pažeidėją.

Nors ir valstybė teikia daug paramos paslaugų mokymo įstaigose ir darbo srityse, didžiausia problema yra tai, kad dauguma aukų nežino, kur joms rasti tinkamą paramą.

Ispanija

Su lytimi susijęs priekabiavimas yra bet koks elgesys, vykdomas asmens lyties pagrindu, kurio tikslas ar poveikis yra žmogaus orumo pažeidimas ir bauginančios, žeminančios ar įžeidžiančios aplinkos sukūrimas. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Ispanijos Konstitucijoje pripažįstama, kad pagrindinės teisės yra visų žmonių orumas, neliečiamos įgimtos teisės, laisva asmenybės raida, pagarba įstatymams ir pagarba kitų teisėms (10 straipsnio 1 dalis), lygybė ir nešališkumas dėl lyties (14 str.) ir kt.. 1995 m. dėka Profesinės Rizikos Prevencijos Įstatymo Nr. 31/1995, pradėjo keistis reguliavimo sistema apsaugoje prieš seksualinį priekabiavimą darbo vietoje. Seksualinis priekabiavimas minimas Įstatyme Nr. 62/2003 dėl lygybės ir nediskriminavimo dėl rasės, religijos, lyties ir seksualinės orientacijos. Siekdama toliau tobulinti reguliavimo sistemą ir veiksmingai laikytis konstitucinių teisių, Ispanijos vyriausybė 2007 m. Kovo 22 d. priėmė Konstitucinį įstatymą Nr. 3/2007 dėl moterų ir vyrų lygybės užtikrinimo. Šis įstatymas - tai didelį žingsnis aiškiai uždraudžiant seksualinį priekabiavimą ir priekabiavimą dėl lyties, taip pat apibrėžiant šį elgesį (7, 8, 48 ir 62 straipsniai).

Ispanijos Konstitucijos 40 straipsnio 2 dalis įpareigoja valdžios institucijas užtikrinti sveikatą ir saugumą darbe. Šis konstitucinis mandatas reikalauja, kad būtų sukurta darbuotojų sveikatos apsaugos politika, užkertant kelią profesinei rizikai, ir šis prevencijos planas turi apimti seksualinio priekabiavimo ir priekabiavimo dėl lyties prevenciją.

Todėl atsakomybė už šių planų rengimą tenka įmonėms, kurios yra atsakingos už plano parengimą kartu su teisiniu darbuotojų atstovu ir už tai atsako, įskaitant poreikį ištirti bet kokį jų žinomą skundą.

2011 m. buvo apskaičiuota, kad tik 6% įmonių įgyvendino konkrečias priemones smurto ir seksualinio priekabiavimo darbe prevencijai; tik 14 proc. įmonių atliko su psichosocialine rizika susijusius vertinimus. Tačiau yra ir daug gerosios praktikos darbo vietoje pavyzdžių, kai kurie iš jų yra:

Galicijos Profesinės Sąjungos inicijuota iniciatyva (šios iniciatyvos tikslas - užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje ir apsaugoti aukas įmonėse, kuriose dirba mažiau nei dešimt darbuotojų);

Įmonė „Endesa“, kuri įtraukė Gero Elgesio Kodeksą, kuriuo siekiama vadovauti darbuotojų profesinei praktikai, pabrėžiant gaires, užtikrinančias sveiką darbo aplinką, pagarbą ir laisvą nuo seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo dėl lyties aplinką;

Ispanijos ginkluotosios pajėgos, siekdamos užtikrinti vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, taip pat sukūrė Geros praktikos vadovą, kuriame apibrėžia seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą dėl lyties, taip pat nurodo valdymo padalinio atsakomybę bei nustato prevencines priemones ir mechanizmą, skirtą ankstyvam seksualinio priekabiavimo ginkluotosiose pajėgose atpažinimui;

Profesinė sąjunga CCOO sukūrė vadovą prieš seksualinį priekabiavimą darbo vietoje, kurioje jie apibrėžia, kas yra seksualinis priekabiavimas, pateikia teisinį pagrindą, paaiškina elgesio kodeksą Europos Sąjungoje ir konkrečiai Ispanijoje bei siūlo keletą veiksmų kryptių ir veiklų, skirtų užkirsti kelią šiam elgesiui darbo vietoje ir didinti informuotumą;

Pastaruosiu metu, vis daugiau kalbama apie seksualinio priekabiavimo problemą. Yra daugybė taisyklių, reguliuojančių šį reiškinį nacionaliniu ir Europos lygmenimis.

Nepaisant to, kad įstatymas reikalauja, jog įmonėse būtų taikomas seksualinio priekabiavimo prevencijos veiksmų planas, valstybė neturi kontrolės šiuo klausimu ir daugelis įmonių to nesilaiko. Bendrovės gali kreiptis į viešąsias įstaigas pagalbos kuriant tokius planus, tačiau šios pastangos nėra pakankamos, jei nėra mokymų darbuotojams.

Žiniasklaida nenagrinėja atvejų, apie kuriuos pranešama. Reikia daugiau mokymų specialistams apie komunikaciją, kad būtų galima tinkamai informuoti apie šią problemą, o taip pat ir teisininkams bei policijos darbuotojams, kurie pirmieji palaiko ryšį su auka.

Feministinis judėjimas padėjo išryškinti smurto prieš moteris situacijas, o tokios kampanijos, kaip #MeToo, palengvina šalių solidarumą.

Bulgarija

Įstatymas aiškiai pripažįsta seksualinį priekabiavimą kaip diskriminacijos formą ir jį draudžia. ES seksualinio priekabiavimo apibrėžtis yra aiškiai pateikiama Bulgarijos įstatyme dėl apsaugos nuo diskriminacijos. Seksualinis priekabiavimas apskritai nėra įtrauktas į šalies baudžiamąjį kodeksą. Tačiau apsaugos nuo diskriminacijos įstatymas taip pat gali būti naudojamas seksualiniam priekabiavimui kaip diskriminacijos tipui nustatyti. Šis įstatymas priekabiavimą apibrėžia kaip „bet kokį nepageidaujamą elgesį 4 straipsnio 1 dalyje nurodytais pagrindais, išreikštą fiziniu, žodiniu ar kitu būdu, kurio tikslas ar poveikis yra žmogaus orumo pažeidimas arba priešiškos, žeminančios ar bauginančios aplinkos, požiūrio ar praktikos kūrimas“.

Priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas yra aiškiai uždraustas ir apibrėžtas apsaugos nuo diskriminacijos įstatyme. Pagal LPFD 5 straipsnį priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas yra diskriminacija. Apibrėžtis atitinka ES reikalavimus.

Vis dėlto praktikoje vis dar yra spragų: apsaugos nuo diskriminacijos komisijoje ir teismuose, kurie pradėjo pilnai atitikti ES standartus tik labai neseniai, pasitaiko atidėliojimų bylų nagrinėjimuose ir pareigos įrodyti prašymuose. Bulgarijoje nėra informacijos apie gerąsias šios srities praktikas.

Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje yra egzistuojantis reiškinys Bulgarijoje. Problema yra ta, kad darbdaviai, teisminės institucijos ir stebėtojai (bendradarbiai, giminės ir pažįstami) problemą vertina nepakankamai rimtai ir suvokia smurtą - žodinį, psichologinį ir fizinį - kaip nekenksmingą, abipusiai priimtina ir įprastą praktiką. Ekonominio perėjimo ir didėjančio užimtumo nesaugumo sąlygomis moterys yra identifikuojamos kaip labiau pažeidžiama grupė.

Moterys nežino ir negali naudotis egzistuojančiomis teisinėmis nuostatomis, kad apsaugotų savo teises. Bulgarijos moterys susiduria su daugybe kliūčių darbo vietoje. Jos patiria neproporcingai didelę nedarbingumo naštą šalyje - moterys yra pirmosios, kurios yra atleidžiamos ir paskutinės, kurios yra įdarbinamos. Jos dažnai nekviečiamos daugeliui gerai apmokamų pozicijų dėl senų stereotipų susijusių su lyčių vaidmenimis Bulgarijos visuomenėje.

Lietuva

Lietuvoje pagrindinis įstatymas draudžiantis seksualinį priekabiavimą yra Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Lietuvos Seimas (parlamentas) moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą priėmė 1998 m. gruodžio 1 d. Šis įstatymas įsigaliojo 1999 m. kovo 1 d.

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas pateikia seksualinio priekabiavimo apibrėžimą - „Seksualinis priekabiavimas - nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką“.

Lygių galimybių įstatymas nuo 2008 m. taip pat draudžia bet kokią diskriminaciją dėl lyties. Abiejų įstatymų priežiūrą atlieka Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, veikianti nuo 1999 m., kuri nagrinėja skundus dėl visų diskriminacijos atvejų.

Nuo 2017 metų seksualinis priekabiavimas tiesiogiai draudžiamas Darbo kodekso. Darbo kodeksas sudaro galimybę asmenims kreiptis dėl bet kurių darbo kodekso pažeidimų į Valstybinę darbo inspekciją, įskaitant ir 26 straipsnio pažeidimą, kuris draudžia seksualinį priekabiavimą.

Tarpinstitucinė Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija įsteigta 2000 m. koordinuoja moterų ir vyrų lygybės klausimus, atlieka valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos stebėseną, teikia išvadas, pasiūlymus ir rekomendacijas lyčių lygybės klausimais. Komisiją sudaro po vieną-du kiekvienos ministerijos atstovus ir keturi NVO atstovai.

Gerosios praktikos pavyzdžių seksualinio priekabiavimo prevencijos srityje Lietuvoje galima rasti universitetų veikloje ir kai kuriuose jų taisyklių rinkiniuose: Kauno technologijos universitete; Šiaulių universitete; Lietuvos verslo kolegijoje; Panevėžio kolegijoje; Vilniaus universitete; Lietuvos sveikatos mokslų universitete.

Apskritai, Lietuvoje seksualinio priekabiavimo problema nagrinėjama vis daugiau ir pastaruoju metu jai skiriama daugiau dėmesio. Seksualinio priekabiavimo atvejai lėmė kai kuriuos įstatymų pakeitimus ir naujas taisykles. Pavyzdžiui, dėl „MeToo“ judėjimo ir seksualinio priekabiavimo atvejų darbo vietoje atskleidimo, 2017 m. priimti lygių galimybių įstatymų pakeitimai (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir Lygių galimybių įstatyme), kurie nustato, jog darbdavys privalo rūpintis savo darbuotojais, valstybės tarnautojais ir tais, kurie planuoja įsidarbinti. Taip pat švietimo įstaiga privalo apsaugoti savo studentus ar darbuotojus nuo seksualinio priekabiavimo. Be to, iš gerosios praktikos pavyzdžių, pateiktų šioje ataskaitoje, akivaizdu, kad dauguma Lietuvos švietimo įstaigų savo politikoje priėmė seksualinio priekabiavimo prevencijos taisykles. Taigi, matomos tam tikros pastangos sprendžiant šią problemą Lietuvoje.

Tačiau ši problema išlieka sudėtinga, kai kuriais atvejais sunku įrodyti seksualinį priekabiavimą, kai kurios aukos bijo kalbėti garsiai apie priekabiavimą ir t.t. Matoma, kad žmonės vis labiau domisi seksualinio priekabiavimo tema, jie tampa labiau informuoti apie problemą ir yra skatinami pranešti apie priekabiavimą. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje vis dažniau nagrinėjami seksualinio priekabiavimo ar lyčių nelygybės klausimai, todėl tai atspindi temos aktualumą ir konkrečių institucijų bei apmokytų žmonių poreikį dirbti joje.

Mokymų programa dėl seksualinio priekabiavimo prevencijos darbo vietoje yra labai aktuali ir reikalinga Lietuvoje.

Turkija

Turkijos doktrinoje seksualinis priekabiavimas laikomas lyčių diskriminacija. Nors teisės aktuose nėra trumpo apibrėžimo, tai galima apibrėžti arba aiškinti iš nuostatų dėl seksualinio priekabiavimo Stambulo konvencijoje. Stambulo konvencijoje (Europos Tarybos konvencija dėl smurto prieš moteris ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir kovos su juo) seksualinis priekabiavimas yra apibrėžiamas kaip „bet koks nepageidaujamas žodinis, nežodinis ar fizinis seksualinio pobūdžio elgesys, kurio tikslas ar poveikis yra pažeisti

asmens orumą, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, menkinančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką“.

Turkija yra viena iš pirmųjų šalių, pasirašiusių ir patvirtinusių „Europos Tarybos konvenciją dėl smurto prieš moteris ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir kovos su juo“ (Stambulo konvencija) 2011 m. Gegužės 11 d. be jokių išlygų. Stambulo konvencija turi esminį vaidmenį Europos žmogaus teisių srityje, nes ji yra pirmoji konvencija dėl smurto (įskaitant seksualinį priekabiavimą) prieš moteris. Konvencija įsigaliojo 2014 m. Rugpjūčio 1 d.

Įstatymas Nr. 6284 pavadinimu „Šeimos apsauga“, kuris grindžiamas kova su smurtu prieš moteris, įsigaliojo 2010 m. Gegužės 20 d. Šis įstatymas orientuotas į atsakomybes kylančias iš Stambulo konvencijos. Šis įstatymas koordinuojamas ir jo veiksmingumą stebi Šeimos ir socialinės politikos ministerija. Nacionalinis kovos su smurtu ir priekabiavimu prieš moteris 2016–2020 m. veiksmų planas pagrįstas 5 pagrindiniais tikslais, įskaitant 31 skirtingą pagrindinę veiklą:

- ◇ Teisės aktų rengimas;
- ◇ Sąmoningumo ugdymas ir mentaliteto transformavimas;
- ◇ Apsaugos ir prevencinių paslaugų teikimas ir smurto aukų stiprinimas;
- ◇ Sveikatos priežiūros paslaugų reguliavimas ir įgyvendinimas;
- ◇ Institucijų ir politikos formuotojų bendradarbiavimas.

Gerosios praktikos pavyzdžiai Turkijoje: projektas „Verslas prieš šeimyninį smurtą“ ir projektas „Daugiau ir geresnių darbo vietų moterims“.

Apibendrinimas

Apibendrinant, seksualinis priekabiavimas yra pasaulinė problema. Ji trukdo žmogaus teisėms, nes aukos dažnai patiria kenksmingą fizinį ir psichologinį poveikį, kuris neleidžia joms pasiekti savo teisėtos vietos užimtumo ir švietimo aplinkoje.

Procesas, kaip rasti sprendimą seksualinio priekabiavimo prieš moteris problemai, yra visų ES šalių visuomenių prioritetas, o procesas siekiant sprendimo būdo šiai problemai yra klausimas, į kurį pilietinės ir viešosios institucijos Turkijoje taip pat neseniai atkreipė dėmesį.

Partners

Frauen im Brennpunkt – Austria



Gender Alternative Foundation – Bulgaria



Magenta Consultoria S.L.U. – Spain



Samsun Aile ve Sosyal Politikalar II Müdürlüğü – Turkey



Social Innovation Fund – Lithuania

