

## SEKSUAALNE AHISTAMINE, TÕKE INIMÕIGUSTE SAAVUTAMISEKS TÖÖKOHAL

### María Ángeles Bustamante Ruano

Õiglasema maailma saavutamine on inimlik püüdlus, mis toetub peamiselt visioonile universaalsetest inimõigustest. Universaalsed inimõigused eeldavad omakorda naiste ja meeste vahelist reaalselt ning tulemuslikku võrdsust. Me kõik moodustame inimkonna, mis seisab tõsise probleemi ees, mida ei märgata: sooline vägivald. Niikaua kuni eksisteerivad sundabielud, naiste suguelundite mutilatsioon (FGM - *female genital mutilation*), seksuaalrännakud, oma abikaasade poolt mõrvatud naised, naised, keda on brutaalselt pekstud nende meespartnerite poolt, naised, kes kogevad seksuaalset ahistamist oma, ülemuse või kolleegi poolt, ei saa me rääkida universaalsetest inimõigustest.

Algselt piirdus võitlus seksuaalse ahistamisega töökohal suuremal või vähemal määral võitlemisega indiviidi isikupuutumatus rikkumise vastu. Isikupuutumatus peetakse kõigi inimõiguste alusraamistikuks, selle põhjal on olulised õigus eraelule, füüsilisele ning psüühilisele puutumatus, võrdsusele ja vabadusele. Algselt arusaama seksuaalsest ahistamisest täiendati seni, kuni see hakkas soolise diskrimineerimise ja naistevastase vägivaldana selgelt tähendama ka inimõiguste rikkumist. See on äärmiselt tähtis, sest me ei tohi unustada, et veel tänapäevalgi ei nähta naiste õigusi alati inimõigustena. Soolist vägivalda ei seostata sooliselt diskrimineeriva keskkonnaga, mis seda (ja samuti teisi vägivalda vorme) põhjustab ja toetab. Samuti ei peeta seda tingimata skandaalseks inimõiguste rikkumiseks. Seega vaadatakse neist rikkumistest sageli mööda ja ilma nõutud korrigeerivate meetmeteta jõutakse surnud punkti.

Areng, millele ma viitan, pole juhuslik, sest see käib käsikäes feministliku ning ametiühingute liikumiste pingutustega anda sellele keerulisele ülemaailmsele sotsiaalsele probleemile nimi ja nähtavus.

Alates sellest, kui eelmise sajandi seitsmekümnendatel hakkasid USA Cornelli ülikooli feministid sedalaadi vägivalda nimetama "seksuaalseks ahistamiseks" (kuigi oli olemas varasemaid sugude võrdsuse ning soo alusel mittediskrimineerimise põhimõisteid sisaldavaid dokumente), on koostatud arvukalt rahvusvahelisi, üleeuroopalisi, siseriiklikke, kohaliku tasandi, ametiühingute, ettevõtete jne dokumente, mis on mõistet laiendanud, ja ühtlasi kinnitanud selle poolt tähistatud nähtuse ennetamise vajadust kõikides eluvaldkondades, eelkõige ja kõige rohkem aga töökohal.

Nüüdseks kuulub mõiste (*seksuaalne ahistamine*) naiste diskrimineerimise konteksti. On sätestatud, et «*igal inimesel peavad olema kõik käesoleva deklaratsiooniga välja kuulutatud õigused ja vabadused, olenemata... soost...*» (Inimõiguste ülddeklaratsioon, 1948, Art. 2). Diskrimineerimist töösfääris defineeritakse kui „*igasugune vahetegemine, väljaarvamine või eelistamine... soo... alusel, mille mõjul võrdsed võimalused või võrdne kohtlemine tööl ja kutsealal on olematud või kahjustatud*” (Töö- ja kutsealast diskrimineerimist käsitlev konventsioon, 1958, Art 1.1a). Või defineeritakse mõistet „naiste diskrimineerimine” laiemalt ja konkreetsemalt kui „*mis tahes vahede või erandite tegemist või piiranguid soo järgi, mille eesmärgiks on luua olukord, kus inimõiguste ja põhivabaduste olemasolu naistel tunnistatakse vähem või üldse mitte, kus naistel on vähem võimalusi või puuduvad võimalused kasutada või realiseerida inimõigusi ja põhivabadusi poliitikas, majanduses, sotsiaal-, kultuuri-, tsiviil- või mis tahes muus valdkonnas meeste ja naiste võrdõiguslikkuse alusel olenemata nende perekonnaseisust.*” (Konventsioon naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, 1979, Hispaania ratifitseeris 1983, Eesti ratifitseeris 1991, Art. 1). Iga korraga täpsustatakse aina enam, et „*keelatud on igasugune diskrimineerimine, sealhulgas diskrimineerimine soo tõttu...*” (Euroopa Liidu põhiõiguste harta, 2000, Art. 21.1).

See õigusraamistik on arenenud koos tõlgendusega naiste ja meeste võrdsusest kui põhimõttest ning õigusest, mis tuleb saavutada ja tagada. 1945. aasta ÜRO põhikiri juba kinnitas „*usku põhiõigustesse... isiku väärikusse ja väärtusse, meeste ja naiste vahelisse võrdsusesse*”. Samas vaimus algab ka 1948. aasta inimõiguste ülddeklaratsioon, kuulutades, et „*inimkonna kõigi liikmete*

väärikuse, nende võrdsuse ning võõrandamatute õiguste tunnustamine on vabaduse, õigluse ja üldise rahu alus”, neli lõiku allpool lisatakse, et „ühinenud rahvaste perre kuuluvad rahvad on põhikirjas kinnitanud oma usku inimese põhiõigustesse, inimisiksuse väärikusse ja väärtusse ning meeste ja naiste võrdsusesse”. Ka Euroopa sotsiaalvaldkonnas pole mõiste tundmatu - Euroopa Liidu 1992. aasta asutamislepingu (Maastrichti leping), sotsiaalpoliitika protokoll nr 14, artikkel 1 määras, et ühenduse ja liikmesriikide eesmärgiks „on tööhõive edendamine, parandatud elu- ja töötingimused, piisav sotsiaalkaitse, tööturu osapoolte dialoog, inimressursside arendamine, pidades silmas kestvat kõrget tööhõivet ja tööturult väljatõrjumise tõkestamist”. , lisaks määratleb protokoll art 2 lg 1, et “eesmärkide saavutamiseks, ühendus toetab ning viib lõpule liikmesriikide tegevuse järgnevatel valdkondades: ...meeste ja naiste vahelised võrdsed võimalused ning võrdne kohtlemine töö”. 1999. aasta Amsterdami leping märkis, et Ühenduse missiooniks on edendada „...ühenduse kõigis osades majandustegevuse harmoonilist, tasakaalustatud ja säästvat arengut... meeste ja naiste vahelist võrdsust” (Art. 2). Artiklis 137 on öeldud, et „Pidades silmas sotsiaalseid põhiõiguseid, toetab ja täiendab ühendus liikmesriikide meetmeid järgmistes valdkondades: meeste ja naiste võrdsus seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega töö”. Ka 2000. aasta Euroopa Liidu põhiõiguste harta preambulas on sätestatud, et “Liit rajaneb inimväärikuse, vabaduse, võrdsuse ja solidaarsuse jagamatutel ja universaalsetel põhiväärtustel; liidu aluseks on demokraatia ning õigusriigi põhimõte. Liidu kodakondsuse kehtestamise ning vabadusel, turvalisusel ja õigusel rajaneva ala loomisega seab liit üksikisiku oma tegevuse keskmesse.”. Artikkel 23 kordab taas, et “Võrdsus naiste ja meeste vahel tuleb tagada kõikides valdkondades, kaasa arvatud tööhõive, töö ja palk.”. 2007. aasta Lissaboni lepingusse on lisatud artikkel 1a, milles viidatakse väärtustele, millele on Euroopa Liit rajatud, “nagu inimväärikuse austamine, vabadus, demokraatia, võrdsus, õigusriik ja inimõiguste, kaasa arvatud vähemuste hulka kuuluvate isikute õiguste austamine. Need on liikmesriikide ühised väärtused ühiskonnas, kus valitsevad pluralism, mittediskrimineerimine, sallivus, õiglus, solidaarsus ning naiste ja meeste võrdõiguslikkus,” ning kinnitatakse, et “Liit võitleb sotsiaalse tõrjutuse ja diskrimineerimise vastu ning edendab sotsiaalset õiglust ja kaitset, naiste ja meeste võrdõiguslikkust...” (Art. 2.3).

Samuti on seksuaalse ahistamise mõiste sisu uuendatud sätestades, et töökohal toimuv seksuaalne vägivald on määratletav selgelt naiste vastu suunatud vägivaldina 1993. aastal vastuvõetud ÜRO Peaassamblee deklaratsioonis naistevastase vägivald kaotamise kohta, mille artikkel 2 ütleb: «Naistevastase vägivald all mõistetakse järgmisi vägivaldaakte, kuigi ei piirdata nendega: ... b) Avalikkuses asetleidev füüsiline, seksuaalne ja vaimne vägivald, sealhulgas vägistamine, seksuaalne kuritarvitamine, seksuaalne ahistamine ja ähvardamine töökohal, haridusasutustes ja teistes kohtades...».

Üha selgemalt on piiritletud mõiste sisu, elemente ning omadusi. Nii näiteks sisaldab Euroopa Komisjoni 27. novembri 1991. aasta soovitus 92/131/EMÜ naiste ja meeste väärikuse kaitsmisest töökohal ka praktilist käitumisjuhust võitlemiseks seksuaalse ahistamisega. Juhise 2. punktis defineeritakse töökohal toimuvat seksuaalset ahistamist: «Seksuaalne ahistamine on seksuaalne käitumine või teised seksuaalsusel põhinevad käitumisviisid, mis riivavad naiste ja meeste inimväärikust töö. See võib hõlmata mittesoovitud füüsilist, sõnalist või mitteverbaalset käitumist... selline käitumine on soovimatu, põhjendamatu ning solvav isiku jaoks, kelle suhtes seda rakendatakse; sellest keeldumist või teise inimese allutamist tööandjate või töötajate poolt (sealhulgas ülemused ja kolleegid) kasutatakse otseselt või kaudselt otsuste tegemisel, mis mõjutavad selle isiku juurdepääsu kutseõppele või töötamise jätkamisele, edutamisele, palgale või mõnele muule tööhõivega seotud otsusele ja/või loob selline käitumine ahistamise objektiks oleva isiku jaoks ähvardava, vaenuliku või alandava õhustiku. Seksuaalse ahistamise peamine omadus on see, et ta on selle ohvri jaoks soovimatu ja igal üksikul inimesel tuleb endal piiritleda, milline käitumine on talle vastuvõetav ja milline solvav. Seksuaalne tähelepanu muutub seksuaalseks ahistamiseks hetkel, kui jätkub pärast selle objektiks oleva isiku selget väljendamist, et ta peab seda solvavaks; kuigi juba ainult üks, piisavalt tõsine ahistamise intsident võib olla seksuaalne ahistamine. Seksuaalset ahistamist eristab sõbralikust käitumisest see, et esimene on soovimatu ning teine heakskiidetud ja vastastikune.».

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivis 2002/73/EÜ, 23. september 2002, millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega, tõdetakse, et «*isiku sooline ahistamine ja seksuaalne ahistamine on vastuolus naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõttega; seetõttu on asjakohane määratleda need mõisted ja keelustada sellised diskrimineerimisviisid. Selleks tuleb rõhutada, et need diskrimineerimisviisid ei esine mitte ainult töökohas, vaid ka seoses töö saamisega ja kutseõppe kättesaadavusega ning töösuhte ja kutsealal tegutsemise ajal.*» (paragrahv 8). Artikli 2. lõikes 2 määratletakse seksuaalseks ahistamiseks olukord «*kui esineb seksuaalse olemusega mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, eelkõige luues ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.*» Art. 2 lõige 3 käsitleb seksuaalset ahistamist soolise diskrimineerimisena ja keelab ka surveabinõude kasutamise juhul kui seda tõrjutakse, «*seda, kas isik tõrjub sellist käitumist või alistub sellele, ei tohi kasutada alusena kõnealust isikut mõjutava otsuse tegemisel.*» Lõpuks kutsutakse ahistamise ennetamiseks üles rakendama õiguslikke meetmeid ning kollektiivläbirääkimisi, artikli 2 lõikes 5: «*Liikmesriigid ärgitavad kooskõlas siseriiklike õigusnormide, kollektiivlepingute või tavadega tööandjaid ja kutseõppe kättesaadavuse eest vastutavaid isikuid, et nad võtaksid kasutusele meetmeid, et vältida igasugust soolist diskrimineerimist, eelkõige ahistamist ja seksuaalset ahistamist töökohas.*».

Euroopa Parlamendi ja Nõukogu direktiivi 2006/54/EÜ, 5. juuli 2006, mis käib meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (eelmise 2002/73/EÜ ning teiste soolist võrdõiguslikkust puudutavate direktiivide uuestisõnastamine) paragrahv 6 kordab taas, et seksuaalne ahistamine on vastuolus naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõttega ning kujutab endast soo alusel diskrimineerimist. See esineb töökohas, töö saamisel, kutseõppel ja edutamisel. Kuid seejärel on astunud edasi tähtis kvalitatiivne samm, sätestades, et «*see peaks olema keelatud ning selle suhtes peaksid kehtima tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused*». Seda rõhutab järgnevi punkt: «*Selles kontekstis tuleks ärgitada tööandjaid ja kutseõppe eest vastutavaid isikuid, et nad võtaksid kooskõlas riigisisese õiguse ja tavaga meetmeid võitlemaks igasuguse soolise diskrimineerimise vastu ning eelkõige ennetusmeetmeid ahistamise, sh seksuaalse ahistamise vastu töökohas ning seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega*» (paragrahv 7). See omakorda sobitub ilmselgelt diskrimineerimise ennetamise kohta käiva artikli 26 juurde: «*Liikmesriigid ärgitavad kooskõlas riigisiseste õigusnormide, kollektiivlepingute või tavadega tööandjaid ja kutseõppe eest vastutavaid isikuid, et nad võtaksid kasutusele tõhusaid meetmeid, et vältida igasugust soolist diskrimineerimist, eelkõige ahistamist ja seksuaalset ahistamist töökohas, töö saamisel, kutseõppes ja edutamisel.*».

Seksuaalse ahistamise diskrimineeriv olemus on direktiivis määratletud.. Artikkel 2 lg 2: «*Käesolevas direktiivis hõlmab diskrimineerimine järgmist: a) ahistamine ja seksuaalne ahistamine, samuti ebasoodsam kohtlemine, mille põhjustab see, et isik tõrjub sellist käitumist või alistub sellele*», ahistamise ja seksuaalse ahistamise defineerimisel on mõistet avatud art. 2.lg 1. «*d) seksuaalne ahistamine – kui esineb seksuaalse olemusega mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, eelkõige luues ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna*». Seda eristatakse soolisest ahistamisest, mis on määratletud art. 2. Lg 1. «*c) ahistamine – kui esineb isiku sooga seotud soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine*». Mõlemad tähendavad soo alusel diskrimineerimist .Erinevus «ahistamise» ja «seksuaalse ahistamise» vahel, vastavalt antud direktiivile, ei peitu ühe või teise käitumise lõpptulemuses või tagajärgedes, sest mõlemal juhul toimub isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine, vaid ahistava käitumise juurde kuulavas seksuaalses või aseksuaalses aspektis..

Hispaania puhul on töökohas toimuvale seksuaalsele ahistamisele õigusraamistiku kujundamine arenenud Franco aegadest kuni tänapäevani välja. Selle algset formuleeringut mõjutas ajajärku

valitsenud moraal. See tähendab, et nii kasutatud terminitest kui ka nende kirjeldustest (rõhutades küll selgelt vastuseisu taolisele käitumisele) võib näha, et õiguslikult kaitstud polnud mitte seksuaalne vabadus vaid pigem valitsev moraal, väärikus ja sündsus. See viis naiste kehade objektistamiseni, muutes naised kultuuri kandjateks, ülimate väärtuste kandjateks, ent mitte eelkõige subjektideks, kes seadusvastast käitumist kogevad. Sellekohase näite leiame 26. märtsil 1965. aasta Hispaania Ülemkohtu esimesest kohtuotsusest töökohal toimunud seksuaalse ahistamise kohta. Mainitud kohtuotsus tehti Töömagistrantuuri otsuse ülemkohtule edasikaebamise tulemusel. Kohus otsustas kuulutada sobivaks lugupidamatuse eest vastutusele võetud töötaja vallandamise, ning peatada pooli ühendanud tööleping. 26. märtsi 1965. aasta kohtuotsuses viidati seksuaalsele ahistamisele järgnevate terminitega:

*Asutuse otsuses on märgitud, et uurimisalune,... nõudis töötajatelt seksuaalseid teeneid... kasutades ära oma ametikohta, ettevõtte valdustes ja igal võimalikul endale sobival juhul, lubades mõnikord ka töötajatele nende isikliku tööolukorra paranemist ning teistel kordadel püüdes mõjutada tööga seotud küsimuste lahendamist ebasoodsal kujul neile, kes keeldusid rahuldamaast tema ebasündsaid ettepanekuid... (Ülemkohtu otsus 26. märts 1965).*

Koos demokraatia arenguga ja feministliku, sh. inimõiguste aspekti lisandumisega, on olukord paranenud. Seksuaalne ahistamine on seadusevastane. See kujutab endast diskrimineerimist soo alusel, mille põhijooneks on fakt, et see ohustab otseselt naiste ja meeste vahelise võrdsuse põhimõtet. Lisaks on see sooline diskrimineerimine (... põhiseaduslik lisa koos soolise diskrimineerimise keeluga töövaldkonnas, Hispaania Põhiseadus, Art. 14 (1) - ., taustaks alatine teadmine, et (ahistamine) mõjutab tunduvalt sagedamini ja intensiivsemalt naisi kui mehi, tingitult ajaloolisest naiste alaväärsusest ning ebasoodsamast positsioonist tööturul ja töökohal. "Tänapäeval on mõeldamatu lähtuda hoiakutest, mis naisi objektistavad, lubavad neid objektidena kohelda, vähem väärtustada nende naissoolisust ja inimväärikust" saab lugeda Põhiseaduskohtu otsusest 224/1999, 13. detsember 1999.. Selline seadusrikkumine kahjustab alati inimväärikust, inimese kaasasündinud väärtust; kuid samuti on see eri viisil seaduse rikkumine, mis rikub teisi kaitstud põhiõigusi nagu füüsiline ja moraalne puutumatus (Art. 15 Hispaania Põhiseadus (HP)), privaatsuse puutumatus (Art. 18HP), seksuaalvabadus, õigus tervisele ning turvalisusele (Art. 43HP) ning õigus tööle (Art. 35HP).

Hispaania riigis astuti hiljuti, 2007. aastal vastu võetud naise ja meeste vahelise tegeliku (olemusliku) võrdsuse seaduse (NMVTVOS) *vastuvõtmisega* veel üks samm edasi töökohal toimuva seksuaalse ahistamise ennetamiseks. Seaduse põhieesmärk on viia tõhusalt ellu sooline võrdõiguslikkus kõikides Hispaania ühiskonna eluvaldkondades. Seadus sätestab:

*On vaja normatiivseid tegevusi võitlemiseks seni ilmnevate otsese või kaudse soolise diskrimineerimise vormide vastu ning olemusliku (sisulise) võrdsuse edendamiseks naiste ja meeste vahel, eemaldades igasugused selle saavutamist takistavad tõkked ja sotsiaalsed stereotüübid. See tuleneb meie põhiseaduses sätestatud õigusiõigusest, sisaldab naiste õigusi, kuid samas rikastab Hispaania ühiskonda ja aitab kaasa majanduskasvule ja tööhõivele. (Seletuskiri).*

Seadusest on saanud Hispaanias põhiallikas (töökohas toimuva) seksuaalse ahistamise määratlemiseks. See on defineeritud punktis 7.1 «*karistusseadustikus määratletud välja jätmata, on käesoleva seaduse tähenduses seksuaalne ahistamine igasugune seksuaalse olemusega käitumine, sõnaline või füüsiline, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, iseäranis luues ähvardava, halvustava või solvava õhkkonna*». See määratlus hõlmab mõned põhiaspektid, mida on eespool juba arutatud, kuigi minu arvates oleks pidanud sisse panema ka selle, et taoline käitumine on soovimatu, põhjendamatu ning solvav inimese jaoks, kellele ta on suunatud. Tõsi, et inimväärikuse rikkumise mainimisest võib mõista, et need on seal olemas, kuid minu arvan, et sel moel oleks seksuaalse ahistamise tõsidust veelgi enam rõhutatud.

Antud punkt hõlmab ka ahistamist kui seksuaalset väljapressimist «*õiguse või õiguse ootuse tingimine seksuaalse ahistamise olukorda kujutava või soolise ahistamise nõustumisega peetakse samuti sooliseks diskrimineerimiseks*» (art. 7.4). Omakorda on sätestatud, et see on soo alusel diskrimineerimine (art. 7.3). Tugevdatakse õiguskaitses töökohal toimuva seksuaalse ahistamise eest artikliga 9 , mis käsitleb «*kaitset ohvrustamise vastu*», mistõttu «*peetakse sooliseks diskrimineerimiseks mis tahes vaenulikku kohtlemist või negatiivsete mõju, mis esineb isiku jaoks pärast mis tahes tüüpi kaebuse, nõude, süüdistuse või edasikaebuse esitamist, mille eesmärk on tema diskrimineerimise tõkestamine ning naiste ja meeste vahelise võrdse kohtlemise põhimõtte täitmise nõudmine*».

Lisaks seksuaalse ahistamise definitsioonile ning selle deklareerimise sooliseks diskrimineerimiseks, hõlmab seadus ka avaliku võimu ning ametiasutuste jaoks spetsiifilisi tegevusjuhiseid. Artiklis 14 määratakse rida üldiseid tegevuspõhimõtteid, mis on suunatud riigiasutustele naiste ja meeste vahelise võrdõiguslikkuse edendamiseks. Artikli viies punkt nimetab «*vajalike meetmete rakendamine likvideerimaks soopõhist vägivalda, perevägivalda ning kõiki seksuaalse ahistamise ning soolise ahistamise vorme*». Ahistamise lisamine mainitud lausesse rõhutab tõsiasja, et töökohal toimuv seksuaalne ahistamine on üks naistevastase vägivalla vorme. Artikkel 51.e püstitab nõude rakendada tõhusaid meetmeid töötajate kaitsmiseks seksuaalse ahistamise eest. Ja seda täpsustab edasi artikkel 62, mis nõuab läbirääkimisi seksuaalse ahistamise ning soolise diskrimineerimise vastu võitlemiseks koostatavates tegevusjuhistes kokku leppimiseks.

Alljärgnev on tegevusjuhise alusstruktuur:

- Otsustamine

- Personali juhendamine inimvääriskuse, privaatsuse ja võrdse kohtlemise austamise kohustusest.

- Vajadus käsitleda kaebusi hoolikalt, sest ei saa unustada, et tegemist on inimese põhiõigusi rikkuva käitumisega.

- Määrata kindlaks usaldusisik, kelle poole vastava sisulise kaebuse või süüdistuse esitamiseks pöörduda.

Mitmeid ennetusmeetmeid tutvustatakse selleks, et vältida töökohal toimuvat seksuaalset ahistamist tõhusamalt. Üks ennetusmeetmetest on seaduse artiklis 46, mis käsitleb ettevõtetes soolise võrdõiguslikkuse kavade koostamise mõistet ja sisu. Artikli teine lõik nimetab ühena nendest teemadest, mida peab ettevõtte võrdõiguslikkuse kava sisaldama - seksuaalset ahistamist. Kuigi see märgitakse äravõimaliku valikuna, siis minu arvamuse kohaselt tuleb seda teemat käsitleda alati, kui tahame teha head soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava.

Mis puutub praktilistesse meetmetesse, sätestab seaduse artikkel 48 selgelt ettevõtetele kohustuse välja töötada tegevuskava töökohal toimuva seksuaalse ahistamise vastu võitlemiseks: «*Firmad peaksid edendama töötingimusi, mis väldivad seksuaalset ahistamist... Välja töötama protseduurid ennetamiseks ja kaebuste ning nõuete menetlemiseks ..*». Seaduse artiklit 48 võib tõlgendada, et seksuaalse ahistamise ning soolise diskrimineerimise vastu võitlemiseks välja töötatud tegevusjuhiseid või tegevuskavu võib pidada peetakse keskseteks ning põhilisteks meetmeteks. See on kahtlemata hea, sest sisaldades nii temaatilist, menetlevat, ennetavat kui ka karistavat sisu pakub see õiguslikku kaitset. . Loomulikult ei pea kõik need osad sisalduma kõikides käitumisjuhistes või tegevuskavades aga see ei tee neid kasutuks. Tähtis on töötajate esindajate osalemine, kes lisavad võitlusesse töökohal toimuva seksuaalse ahistamisega oma nägemuse.

Samuti tuleb rakendada positiivseid erimeetmeid, et luua parimate praktikate kataloog, mida töökohal toimuva seksuaalse ahistamise vastu võitlemiseks saaks rakendada: *parimate praktikate arendamine ja levitamine, info- ja koolituskampaaniad*. Minu arvates ei tohiks see olla suletud kataloogi, seega , võib välja arendada ka teisi, sobivaid praktikaid. Selleks, et määrata, millised on vajalikud, tuleb arvestada mitte ainult seaduste ja normatiivaktidega vaid ka konkreetse ettevõtte tegelikkusega.

Sellel seoses tahan öelda, et selliseid tegevusi ja meetmeid võib kasutada igas ettevõttes, sõltumata tema suurusest, sest vastasel juhul võib tekkida ohtolehtedeks, et neid tuleb rakendada vaid neis, kus lasub kohustus rakendada soolise võrdõiguslikkuse edendamise kava. Ja kõike seda seetõttu, et naiste ja meeste olemusliku võrdsuse seaduse artiklis 46.2 sätestatakse detailselt: «*seatud eesmärkide saavutamiseks võivad võrdsuse tegevuskavad sisaldada, muuhulgas, ... seksuaalse ahistamise ning soolise diskrimineerimise ennetamise ainestikku.*» Ja seda mainitakse ka seaduse kolmandas peatüki artiklis 48, mille pealkirjaks on: «Ettevõtete võrdsuse edendamise tegevuskavad ja muud meetmed soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks».

Seega, eranditult kõik ettevõtted peavad eranditeta rakendama abinõusid ja läbi viima mingeid protseduure. Isegi siis, kui neil pole kunagi olnud seksuaalse ahistamise juhtumeid. Isegi siis, kui nad on väga väikesed ettevõtted. Isegi siis, kui nad ei kavatse välja töötada võrdõiguslikkuse edendamise tegevuskava, sest neil pole kohustust ega ka huvi seda teha vabatahtlikult.

Nimetatud artiklis (48) esitatakse töötajate esindajate kogemus kui võtmeküsimus töökohal toimuva seksuaalse ahistamise ennetamiseks: «*läbi töötajate teavitamise ning ettevõtte juhtkonna informeerimise käitumisest ning käitumisviisidest, millest nad on teadlikud või mis võivad seda soodustada.*» Nende tähtsust kinnitab ettevõtete ning töötajate esindajate vaheline koostöö ja läbirääkimiste vajadus võrdõiguslikkuse põhimõtte rakendamiseks. Ja see sisaldab kahtlemata ka võitlust töökohal toimuva seksuaalse ahistamisega. Seadus kirjutab ette selged juhised mõlemale osapooltele..

Võib väita, et naiste ja meeste vahelise tegeliku võrdsuse seadus täidab tehnilis-õpetlikku funktsiooni, kuid seda ainukese eesmärgiga - lihtsustada käskude ning kohustuste järgimist nii tööliste esindajate kui ka ettevõtete poolt antud valdkonnas. Näiteks, õigus «*jälgida naiste ja meeste vahelise võrdse kohtlemise ja võimaluste põhimõtte austamist ning rakendamist*», artikkel 64.7.a).3 või «*Ettevõtted on kohustatud austama töövaldkonnas võrdse kohtlemise ja võrdsete võimaluste põhimõtteid ning rakendama sel eesmärgil meetmeid, mis on suunatud vältimaks mis tahes naiste ja meeste vahelist diskrimineerimist töökohal, meetmeid, mille üle tuleb pidada läbirääkimisi, ning vajadusel jõudma kokkuleppele, töötajate seaduslike esindajatega nagu on sätestatud tööõiguses*», artikkel 45.1, teiste seas. Teisisõnu otsib seadus seda, et võitluses seksuaalse ahistamise ning soolise diskrimineerimise vastu ei leiduks mitte ühtegi vabandust.

Lõpetamaks seaduses sätestatud seksuaalse ahistamise ennetusmeetmete teemat tuleks esile tõsta artiklit 27.3, mis lülitab võrdsusprintsipi tervishoiupoliitikasse märkides, et «*riik, läbi oma tervishoiu teenuste ja kompetentsete organite, arvestab c) «Seksuaalse ahistamise ning soolise diskrimineerimise küsimusi osana töötervishoiu kaitsmisel, parandamisel ja edendamisel*». See on äärmiselt tähtis, sest mainitud ahistamised põhjustavad tõsiseid tervisekahjustusi.

Nimetatud kasuistliku loomuga visiooni eesmärgiks on see, et töökohal toimuva seksuaalse ahistamise ennetamine oleks tegelik ja tõhus, sest kuigi tänaseni on olemas suur arv normatiivakte, oleme eesmärgi saavutamisest ikka veel väga kaugel.

Antud seaduses, nagu juba mainisin, leiame ka silmapaistva naiste ja meeste vahelise tegeliku võrdsuse : ettevõtete võrdõiguslikkuse kavad.

Vastavalt artiklile 46.1 «*Ettevõtete võrdõiguslikkuse tegevuskavad on korrastatud meetmete kogum, mida võetakse vastu pärast hetkeolukorra hindamist selleks, et saavutada ettevõttes naiste ja meeste võrdne kohtlemine ja võrdsed võimalused ning likvideerida sooline diskrimineerimine*». Võrdõiguslikkuse kavad määratlevad konkreetsete sugude võrdsuse eesmärgid, nende saavutamiseks kohaldatavad strateegiad ning praktikad, samuti kehtestavad seatud eesmärkide jälgimiseks ja hindamiseks tõhusad süsteemid».

Hoolikalt analüüsid võib järeldada, et ettevõtete võrdõiguslikkuse kavad on korrastatud meetmete kogum, mistõttu «*võrdõiguslikkuse tegevuskava on ühtne - ettevõttes kavandatud meetmetest ja*

tegevustest soolise võrdõiguslikkuse saavutamiseks » (3). Selle eesmärgiks on, et «kava oleks seostatav erinevate ebavõrdsusilmingutega ja võimaldaks neid koos käsitleda, ja et liita kõik vahendid probleemi lahendamiseks» (4). Tõepoolest peab võrdõiguslikkuse kava koosnema struktureeritud meetmetest, mis oleks omavahel vastastikku seotud ning suunatud ühiste eesmärkide saavutamisele: soolise ebavõrdsuse ning diskrimineerimise karistamine, ning naiste ja meeste võrdse kohtlemise edendamine ettevõttes. Kuid see korrastatud meetmete kogum ei ole abstraktne dokument vaid tehnilise loomuga praktiline vahend, mis on tõstetud seaduse artiklite 45, 46 ja 47 normidega tehnilis-õigusliku vahendi tasemele, mõnedel juhtudel omades ka õigusjõudu:

*Artikkel 45.2 NMVTVOS Üle kahesaja viiekümne töötajaga ettevõtte puhul tuleb artiklis 45.1 osutatud võrdõiguslikkuse meetmed suunata võrdõiguslikkuse kava väljatöötamisele ja rakendamisele, vastavalt selles peatükis sätestatud ulatuse ja sisuga, ning mis peab niisamuti kuuluma tööseaduses määratud viisil läbirääkimiste lauale.*

*Artikkel 45.3 NMVTVOS Eespool lõigus esitatud kõrvale jätmata, peavad ettevõtted välja töötama ja rakendama võrdõiguslikkuse kava, kui nii määrab kohaldatav kollektiivleping, vastavalt sätestatud tingimustele.*

*Artikkel 45.4 NMVTVOS Ettevõtted töötavad välja ja rakendavad võrdõiguslikkuse kava, pärast läbirääkimisi või vajaduse korral konsultatsioone, koos töötajate seaduslike esindajatega, kui tööamet on distsiplinaarkorras otsustanud asendada lisasanktsioonid nimetatud kava väljatöötamise ja rakendamisega, vastavalt eespool osutatud kokkuleppes sätestatud punktidele.*

Taolised sätted seaduses ei ole normideks, millest järeldada selgel otsest nõuet et võiksime lugeda ettevõtte võrdõiguslikkuse tegevuskava rakendamist vajalikuks «saavutamaks ettevõttes naiste ja meeste vahelist võrdset kohtlemist ja võrdseid võimalusi ning likvideerimaks soolist diskrimineerimist». Selle välja selgitamiseks on vaja võtta appi 26. oktoobri 2009 kuninglik dekreet 1615/2009, artikkel 10, mis reguleerib tunnusmärgi «Võrdõiguslikkus ettevõttes» välja andmist ning kasutamist (5), ning mille üldaspektid on järgmised:

*Artikkel 10.1 RD 1615/2009, 26. märts*

- a) Võrdõiguslikkuse kavas sisalduvate või võrdõiguslikkuse poliitika meetmete kujundamise selgus ja täpsus saavutatavate eesmärkide defineerimisel ning selle rakendamiseks ja arendamiseks kasutatavate meetmete osas.*
- b) Võrdõiguslikkuse kava või poliitika kohaldamine eesmärgiga tegeleda soolise diskrimineerimisega kogu ettevõttes igakülgset viisil.*
- c) Võrdõiguslikkuse kavas või võrdõiguslikkuse poliitikas sisalduvate meetmete proportsionaalsus ja mõistlikkus, arvestades tasakaaluga eesmärkide, vahendite ning määratud tähtaegade vahel.*
- d) Võimalik kooskõlastamine teistes ettevõtetes läbi viidud sarnaste tegevustega, eelkõige sama tegevusala sektori või sektorite ettevõtetega.*
- e) Nii töötajate esindajate kui ka kogu töökollektiivi kaasamine ettevõtte vastutusse võrdõiguslikkuse temaatika suhtes.*
- f) Töötajate esindajate, kui neid on, ja kogu tööjõu osalemine nii hetkeolukorra diagnoosimisel kui ka võrdõiguslikkuse kavas või poliitikas sisalduvate meetmete kujundamisel ning nende kontrollimisel ja hindamisel.*
- g) Töösuhete võrdõiguslikkuses ning soolise mitte diskrimineerimise ala spetsialistide osalemine võrdõiguslikkust käsitleva kava ja võrdõiguslikkuse poliitika määramisel, kujundamisel, rakendamisel ning hindamisel.*
- h) Erikomiteede või komisjonide rajamine, et hoolitseda võrdõiguslikkuse kava või võrdõiguslikkuse poliitika arengu eest.*
- i) Ettevõtte tippjuhtkonna võetud kohustus tõelise võrdõiguslikkuse saavutamise ees.*
- j) Diskrimineerimise vastu suunatud positiivsete meetmete kujundamine, rakendamine ja hindamine.*

k) Uuenduslike meetmete vastu võtmine, mis aitavad tõhusalt kaasa naiste ja meeste vahelise diskrimineerimisolukordade likvideerimiseks ning ennetamiseks.

Lisaks «saavutamaks ettevõttes naiste ja meeste vahelist võrdset kohtlemist ja võrdseid võimalusi ning likvideerimaks soolist diskrimineerimist» hõlmab artikkel 46.1 üksikasjalikult ettevõtte võrdõiguslikkuse kava moodustavad etapid.. Nimetatud ettevõtete võrdõiguslikkuse kavades tuleks välja töötada meetmed seksuaalse ahistamise ennetamiseks. Minu arvates peaks seksuaalse ahistamise ja soolise ahistamise ennetamise lisamine olema teatud kõrgetasemelise võrdõiguslikkuse kava väljatöötamise põhitingimuseks. Sest meil on tegemist töökohal toimuva väga raske vägivallaga, mis on põhitakistuseks võrdõiguslikkuse realiseerimiseks antud valdkonnas.

Mõned näited meetmetest, mida võib võrdõiguslikkuse kavasse lisada:

- Erimenetlused kaebuste ennetamiseks ning või nõuete suunamiseks, mida võivad esitada need, kes on ahistamise all kannatanud.
- Seksuaalse ahistamise ning soolise ahistamise tüüpide definitsioonide lisamine.
- Näidete lisamine seda tüüpi ahistamise juurde kuuluvast käitumisest ja käitumisviisidest.
- Teavitamise, kommunikatsiooni ja/või reklaamikampaaniad.
- Teadvustamise, väljaõppe ja teadlikkuse tõstmise meetmed.
- Põhimõtete deklaratsioon.
- Seksuaalse ahistamise ja soolise ahistamise kaasamine töötervishoiu alla.
- Käitumisreeglite välja töötamine.
- Kohustus võitlemaks seksuaalse ahistamise ja soolise ahistamise vastu

Taolisi meetmeid võib lisada ettevõtte võrdõiguslikkuse kavasse, kuid rakendada ka eraldi. Täheleb, et neid võib rakendada ainult seksuaalse ahistamise ning soolise ahistamise ennetuspoliitkana.

Lisaks otseses seoses kõigele siiani märgitule pean mainima uuesti Euroopa Komisjoni soovitus 27. novembrist 1991. aastal, 92/131/CEE, mis käib naiste ja meeste inimväärkuse kaitsmise kohta töökohal koos sinna juurde kuuluva seksuaalse ahistamise vastu võitlemise tegevusjuhisega töökohal, ning mis osundab, et «on selge, et miljonite Euroopa ühenduse naiste jaoks on seksuaalne ahistamine tööelu ebameeldiv ja vältimatu osa». Pealegi eksisteerib rida grupe, keda puudutab seksuaalne ahistamine töökohal eriti: *ebaproportsionaalselt suur risk ohustab lahutatud või lahku läinud naisi, noori naisi ja neid, kes sisenevad tööturule esmakordselt, neid, kel on ebakindlad või reeglipäradud töölepingud, naisi, kes töötavad mitte traditsionaalsetel ametitel, füüsilise puudega naisi, lesbisid ning vähemusrasside esindajaid. Homoseksuaalsed ja noored mehed on ahistamise suhtes samuti haavatavad.* Nende gruppidega seoses võib märgata, et ahistamist kasutatakse inimeste vastu, kellel pole sotsiaalses mõttes võimu: naised üldiselt, ning tõsinedes juhtudel, kui naised on «üksik», mõistes, et «üksinda» naised on need, kellel pole kõrval kaitsjast meest. Samuti tõsineb olukord naiste puhul, kes sisenevad esmakordselt tööturule või töötavad väga maskuliinsetes sektorites, mis tähendab seda, et ahistamist kasutatakse nende vastu, kes rikuvad reeglit, väljuvad privaatsfäärist või püüdleavad ameti poole, mis ühiskonna silmis ei ole naiste töö. Ka raskeneb olukord nende inimeste puhul, kes ei järgi heteronormatiivsust ehk siis kasutatakse nende vastu, kes lubavad endale luksust tuua nähtavale oma mitte heteroseksuaalne orientatsioon. Samuti erinevate puuetega ning mõnda vähemusse kuuluvate naiste puhul. Nendel juhtudel tuleneb suurem oht mitmesest haavatavusest; see tähendab, et naiseks olemise tõsiasjale lisandub veel mingi põhjus.

Mis puutub noortesse naistesse ja meestesse, siis on minu arvates põhjus sama: neil pole võimu. Ühtedel seetõttu, et nad on naised ja pealegi noored ning teistel, sest nad pole ühiskonna arvates veel täismehed. Seega võime öelda, et kõikides rühmades on ühine see, et tegemist on eeldatavalt lihtsamate ohvritega, sest neil on vähem kaitsemehhanisme. Me võime selgesti näha, kuidas seksuaalse ahistamise juures on tugevalt juures halvasti kasutatud võimu komponent. Kuid see ei ole



ainuvõim, see tähendab ülemuse, juhataja oma, vaid tegemist on sotsiaalselt, läbi ühiskondliku seksismi toetatud võimuga. mis imbub ettevõttesse, sest ühiskonnaliikmed moodustavad ettevõtte.

Lõpuks on oluline märkida, et seksuaalne ahistamine töökohas on võimu valesti mõistmise küsimus, mille kohaselt alandatakse teist läbi domineerimise. Selles protsessis segunevad õigustused uskumustest, mis seotud väidetavate naiselike omaduste alaväärsusest (seega, väärtusetusest) võrreldes väidetavate mehelike omadustega (väärtuslike või ülema väärtusega), legitimeerides niimoodi kehtestatud ühiskonnakorras meeste juhtpositsiooni hegemoonilise ja tõelisena. Kõigest sellest tuleneb ainus suhtlemise viis ühtede (meeste) ja teiste (naiste) vahel, ühtede (osade meeste) ja teiste (ülejäanud meeste) vahel, kuulutades nõnda patriarhaadi (ja tema korra) ainukeseks, tõeliseks ühiskondlikuks ja poliitiliseks struktuuriks. Lisaks segunevad need põhjendused töökohal (kuigi mitte ainult seal) klassikaliste selgitustega, kus jällegi normaliseeritakse hierarhia kui ainuvõimalik viis mõista inimsuhete organiseeritust, ning muidugi võimu ja kontrolli. See tähendab, et sellest kujuneb ainuke suhtlusviis ühtede (meeste) ja teiste (naiste) vahel, ühtede (osade meeste) ja teiste (ülejäanud meeste) vahel. Lõplikult, mõlemad lähenemised toidavad teineteist, et säilida, süsteemi taastoota, ja mitte välja surra.

Lisaks toodavad need struktuurid vägivalda, sest nad on ebaõiglasel, sest peavad alati kedagi ebatäielikuks olendiks. Selles ebatäielikkuses asuvad kõik naised, kuid samuti kõik need mehed, kes ei arva ennast kuuluvat mainitud väidetavalt ainsasse hegemoonilisse maskuliinsusesse või kes ei kuulu kehtestatud hierarhia ülemklassi. Sellised struktuurid vajavad enesekehtestamiseks omakorda vägivalda, et jääda ellu inimõiguste peavoolu kui uue ideoloogilise strateegia ees, mis on suunatud palju sajandeid, aastatuhandeid kestnud igat tüüpi diskrimineerimise õigustamise vastu; samamoodi nagu vajavad nad vägivalda võitlemaks täieliku kodakondsuse saavutamise vastu kõikides valdkondades. Ka töökohal, miks mitte.

Kindlasti esineb taolisi õiguste rikkumisi töökohas nii meeste kui ka naiste puhul, sest nagu ütleb Tárraga Poveda (6) pole veel tänapäevalgi väga selge töötaja ja orja vaheline erinevus. See tähendab siis vaba mehe ja selle vahel, kes seda pole. Aga kui orja seisund on kohutav, siis naisorja seisusele lisandub veel seksorja staatus, mis asub töökohal toimuva seksuaalse ahistamise puhul kesksel kohal, sest naisel, mõistetuna alaväärsema ning ebatäieliku olendina, pole vabadust. Ta on kui kasutuses olev objekt, kui sissetungija, kes sõandas läbistada seda piiri, mida juba vanasõna defineeris: «*Naine oma kodus pole üldse ohus*». Ühesõnaga, seksuaalne ahistamine töökohal on kohutav, naiste vastu suunatud, (lihtsalt sel põhjusel, et nad on naised), seksuaalvägivalla vorm, mida on seksismi kui normaliseeritud inimsuhete ning korraldusviiside toel alalhoitud. Mistõttu on töökohal toimuva seksuaalse ahistamise vastu võitlemiseks vaja spetsiifilisi seadusi ja meetmeid kõikidel poliitilistel tasanditel. Samuti nõuab ahistamise ennetamine selle sidumist taoliste hierarhiliste ning dihhotoomsete visioonide likvideerimisega - mille kohaselt antakse tähendusi naiseks ja meheks, naistöötajaks ja meestöötajaks olemisele. Ennetamine eeldab, et - kõrvaldatakse kõik ühiskondlikud, majanduslikud, kultuurilised, poliitilised jne diskrimineerimise ning ebaõigluse vormid nii ettevõtte sees kui ka väljaspool. Lõppkokkuvõttes inimõiguste, ja muidugi ka naiste inimõiguste kui nende lahutamatu osa, austamist.

Eespool kommenteeritud ebaõiglaselt kasutatud võimu juurde tahan lisada, et seda esineb nii vahetu ahistamise kui ka ahistava õhkkonna loomise juures. Sest siia lisandub autoriteedi, juhtimise kuritarvitamise komponent, sest selleks, et luua ähvardavat, halvustavat, vägivaldset õhkkonda, on vaja võimu. Võim ei pea alati oleme formaalne, vaid võib olla ka mitteametlik: kas on suuremat struktuurilist, süstemaatilist, sümbolset jne võimu kui patriarhaalne kord ise?

Kuid sel juhul, kas võim on alati halb? Arvan, et mitte. Sest võimu võib rakendada ka transformeeriva loomuga tegevusteks. See tähendab seda, et teda võib kasutada muutmaks ebaõiglasel viisil kehtestatud. Tegelikult nii inimõiguste areng nende esimesest väljakuulutamisest peale kui ka seksuaalse ahistamise juriidiline-õiguslik areng on näited võimu kasutamisest soovitud muutusteks.

Tõsi, et oleme ikka veel liiga formaalses etapis, kuid iga korraga saavutatakse aina enam edasiminekuid seksuaalse ahistamise ennetamisel. Põhiprobleemiks on teadmatus ja koolituse puudumine, et neid ettevõtetes igapäevaselt rakendada. Seksuaalne ahistamine nagu ka sooline ahistamine pole ükskõik milline vägivald vaid on naiste vastu suunatud vägivald, pelgalt seetõttu, et nad on naised ning mida protsentuaalselt palju esineb.. Kui ükskõik millise vahendi väljatöötamisel ning rakendamisel ei lähtuta antud eeldusest, siis on seksuaalset ahistamist väga raske ära hoida ja likvideerida. Sellistele lähenemisviisidele peavad lisaks kaasnema võrdõiguslikkuse poliitika ühiskonna kõikides valdkondades. Kuna ettevõtte on osa ühiskonnast, nagu ka ettevõtte moodustavad inimesed, siis ehitatakse täieõiguslikku kodakondsust neis kõigis.

Ma ei saa lõpetada rõhutamata feministliku liikumise ja ametiühingute hiiglaslikku tähtsust töökohal toimuva seksuaalse ahistamise nähtavaks tegemisel ja paljastamisel. Samuti nagu feministliku liikumise osa naiste tugevamaks tegemisel, et nad saaksid ise oma elu juhtida, kujundada ise eluplaani, seda kontrollida, aga samal ajal omades õigust seda kõike nautida ning õppida nõudma oma õigusi. See on olnud (ja on) kogu aeg ühendatud inimõigustega kui *sine qua non* tingimus saavutamaks sotsiaalset õiglust. Tõelist demokraatiat koos vastava uue moraaliga.

Viited:

(1) Hispaania põhiseaduses aastast 1978. BOE number 311, 29/12/1978, lk 29313-29424 (112 lk) arvutivõrgus:<http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/documentos/ConstitucionINGLES.pdf> (Inglise keelne versioon)

(2) õigusaktides tõhusa võrdõiguslikkus meeste ja naiste. 23/3/2007 BOE number 71, lehekülgi 12611-12645 (35 lk) Arvutivõrgus:  
[http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf & blobheadername1 = Content-Disposition = inline & blobheadervalue1 & blobkey = id & blobtable = MungoBlobs & blobwhere = 1244653368199 & ssbinary = true](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition=inline&blobheadervalue1&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244653368199&ssbinary=true)(Inglise keelne versioon)

(3) FABREGAT Monfort, G., «*Los Planes de Igualdad como Obligación Empresarial*» (Võrdõiguslikkuse kavad kui ettevõtte kohustus), Editorial Bomarzo, Valencia, 2007, lk 13.

(4) Serrano Garcia, JM, «*Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres* (Osalemine ja võrdõiguslikkuse kavad naiste ja meeste vahelise tegeliku võrdsuse seaduses) Ed Bomarzo, Valencia, 2007, lk 150.

(5) dekreet 1615/2009 26. oktoober, reguleerib tunnustusmärgi «Võrdõiguslik ettevõtte» andmist ja kasutamist). BOE. 265, teisipäev, 3. november 2009, lk 91703-91712  
Arvutivõrgus: [http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf & blobheadername1 = Content-Disposition = inline & blobheadervalue1 & blobkey = id & blobtable = MungoBlobs & blobwhere = 1244652437141 & ssbinary = true](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition=inline&blobheadervalue1&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244652437141&ssbinary=true)(Inglise keelne versioon)

(6) TARRAGO Poveda, J., «*Trabajador o siervo. (O, definitivamente, sobre la vigencia de los derechos fundamentales en la relacion de trabajo)*» (Tööline või ori. (Või lõppude lõpuks, põhiinimõiguste kehtimisest töösuhtes)), "Social Aranzadi num. 16/2003, 200, lk 1.

## **SEXUAL HARRASSMENT – AN OBSTACLE IN ACHIEVING HUMAN RIGHTS IN THE WORKPLACE**

**María Ángeles Bustamante Ruano**

Making the world a more just place is a human ambition mainly resting on the vision of universal human rights. The notion of universality entails real and efficient equality between women and men. Because we all constitute humanity, which however faces a serious problem often overlooked: gender based violence. As long as there are forced marriages, female genital mutilation, sexual assaults, wives murdered by their husbands, women brutally battered by their boyfriends, women experiencing sexual harassment by their superior or a colleague, we cannot talk about universal human rights.

Originally combating sexual harassment in the workplace was more or less limited to the violation of integrity. Integrity is regarded as a framework for the overall human rights, among which the right to privacy, physical and mental immunity, equality and freedom are prominent. The original understanding was improved until it clearly meant a violation of human rights in terms of discrimination on the basis of gender, violence against women. This is utmost important since we shall keep in mind that yet today women's rights are not always seen as human rights. Gender based violence is not always associated with discrimination on the basis of gender as an environment that causes and supports it (and other forms of violence). Neither is it necessarily considered a scandalous violation of human rights. Thus those violations are too often disregarded and without required corrective measures simply lead to deadlock.

The development I refer to is not arbitrary; it goes along with the feminist movement and trade unions effort to give this difficult global social problem a name and presence.

Ever since the nineteen seventies when the feminists in Cornell University (USA) called this kind of violence "sexual harassment" (although there are also earlier documents on basic concepts of gender equality and non-discrimination) numerous international, European, national, local, trade union, company and other documents have been drafted and those have renewed the notion as well as confirmed that it must be prevented in all spheres of life, but first and foremost in the workplace.

It has placed the notion in the context of discrimination of women. It has been stated that "*Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration, without distinction of ..., sex,*" (The Universal Declaration of Human Rights, 1948, Article 2). Discrimination in the workplace is defined as "*Any distinction, exclusion or preference made on the basis of ..., sex, ..., which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation*" (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, Article 1(1a)). Or then is the term "discrimination against women" defined in a broader sense and more specifically as "*any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field*". (Convention on the elimination of all forms of discrimination against women, 1979, Article 1. Ratified by Spain in 1983 and Estonia in 1991). Each time it is made more explicit that "*Any discrimination based on any ground such as sex, shall be prohibited.*" (Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2000, Article 21(1)).

This framework has developed together with the construction of equality between men and women as a principle and a right that has to be achieved and guaranteed. The UN statutes of 1945 already reaffirmed "*faith in fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person, in the equal rights of men and women*". The 1948 Universal Declaration of Human Rights begins in the same spirit, stating that "*recognition of the inherent dignity and of the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world*" to add four sections below that "*the peoples of the United Nations have in the Charter reaffirmed their faith in fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person and in the equal rights of men and women*". It is not unknown for the European social domain either – Article 1 of Protocol 14 of the 1992 Maastricht Treaty establishing the European Communities determined that the Community and the member States shall have as their objective "*the promotion of employment, improved living and*

*working conditions, proper social protection, dialogue between management and labour, the development of human resources with a view to lasting high employment and the combating of exclusion*", and Article 2 adds: "With a view to achieving the objectives of Article 1, the Community shall support and complement the activities of the Member States in the following fields: ...equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work". The 1999 Treaty of Amsterdam noted that the Community shall have as its task to promote "throughout the Community a harmonious, balanced and sustainable development of economic activities, equality between men and women" (Article 2). "Having in mind fundamental social rights, the Community shall support and complement the activities of the Member States in the following fields: equality between men and women with regard to labour market opportunities and treatment at work". Similarly, as explained in the preamble of the Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000): "the Union is founded on the indivisible, universal values of human dignity, freedom, equality and solidarity; it is based on the principles of democracy and the rule of law. It places the individual at the heart of its activities, by establishing the citizenship of the Union and by creating an area of freedom, security and justice". Article 23 repeats that "Equality between men and women must be ensured in all areas, including employment, work and pay". In the Lisbon Treaty of 2007 Article 1(a) is inserted, referring to values the European Union is founded on, "of respect for human dignity, freedom, democracy, equality, the rule of law and respect for human rights, including the rights of persons belonging to minorities." These values are common to the Member States in a society in which pluralism, non-discrimination, tolerance, justice, solidarity and equality between women and men prevail," and assures that "It shall combat social exclusion and discrimination, and shall promote social justice and protection, equality between women and men...". (Article 2(3)).

The notion has also been reformed by the fact that sexual harassment in the workplace is clearly defined as violence against women as said in Article 2 of the UN General Assembly Declaration of 1993 on the Elimination of Violence Against Women: "Violence against women shall be understood to encompass, but not be limited to, the following: ... b) Physical, sexual and psychological violence occurring within the general community, including rape, sexual abuse, sexual harassment and intimidation at work, in educational institutions and elsewhere ..."

And on the other hand by explicating the essence, elements and features of it, the Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work (92/131/EEC) includes a code of practice on measures to combat sexual harassment. Point 2 of the code defines sexual harassment in the workplace: "Sexual harassment means unwanted conduct of a sexual nature, or other conduct based on sex affecting the dignity of women and men at work. This can include unwelcome physical, verbal or non-verbal conduct. ...such conduct is unwanted, unreasonable and offensive to the recipient; a person's rejection of or submission to such conduct on the part of employers or workers (including superiors or colleagues) is used explicitly or implicitly as a basis for a decision which affects that person's access to vocational training or to employment, continued employment, promotion, salary or any other employment decisions; and/or such conduct creates an intimidating, hostile or humiliating working environment for the recipient. The essential characteristic of sexual harassment is that it is unwanted by the recipient that it is for each individual to determine what behaviour is acceptable to them and what they regard as offensive. Sexual attention becomes sexual harassment if it is persisted in once it has been made clear that it is regarded by the recipient as offensive, although one incident of harassment may constitute sexual harassment if sufficiently serious. It is the unwanted nature of the conduct which distinguishes sexual harassment from friendly behaviour, which is welcome and mutual".

Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, also considers that „Harassment related to the sex of a person and sexual harassment are contrary to the principle of equal treatment between women and men; it is therefore appropriate to define such concepts and to prohibit such forms of discrimination". To this end it must be emphasised that these

*forms of discrimination occur not only in the workplace, but also in the context of access to employment and vocational training, during employment and occupation” (paragraph 8). Article 2(2) defines sexual harassment as a situation “where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment”. Article 2(3) deals with sexual harassment as discrimination on the basis of gender and prohibits the use of dissuasive measures if being rejected “A person’s rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person”. Finally it calls upon the application of legal measures and collective negotiations to prevent harassment, Article 2(5): “Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment at the workplace”.*

The Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). Paragraph 6 repeats that sexual harassment is contrary to the principle of equal treatment between men and women and constitutes discrimination on grounds of sex. It occurs in the workplace, access to employment, vocational training and promotion. But then an important qualitative step is taken, by stating that *“it should therefore be prohibited and should be subject to effective, proportionate and dissuasive penalties”*. It empowers the following point: *“In this context, employers and those responsible for vocational training should be encouraged to take measures to combat all forms of discrimination on grounds of sex and, in particular, to take preventive measures against harassment and sexual harassment in the workplace and in access to employment, vocational training and promotion, in accordance with national law and practice”* (paragraph 7). This obviously complements Article 26 on the prevention of discrimination: *“Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take effective measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion”*.

The discriminating nature of sexual harassment has always existed as a defining remark in the Directive. Article 2(2): *“For the purposes of this Directive, discrimination includes: a) harassment and sexual harassment, as well as any less favourable treatment based on a person’s rejection of or submission to such conduct”*, just like in defining harassment and sexual harassment the notion itself and its characteristics are updated: Article 2(1): *“d) ‘sexual harassment’: where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment”*. It is made distinct from discrimination on the basis of gender, Article 2(1) *“c) ‘harassment’: where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment”*. Both mean discriminating on the basis of gender as *“the difference between “harassment” and “sexual harassment” in the meaning of this directive does not lie in the end result or consequences, which in both cases mean violating the dignity of a person and creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment, but the sexual or asexual nature of the harassing conduct.”*

In Spain the notion of harassment in the workplace has been formed from the beginning of *Franco period* up to date. The initial form was given by the prevailing moral understanding of the time. It means that the terms used as well as their descriptions (clearly disapproving such conduct) point to the fact that the fundamental right that was protected was not the sexual freedom but the ruling morale, dignity and decency. That led to the objectification of female bodies, making women the ones carrying culture, the ultimate values, but not making them subjects first to experience such offensive conduct. A relevant example of this would be the Spanish Supreme Court decision of 26.3.1965, the first case concerning harassment in the workplace, the result of an appealed Labour Magistrates Court

decision. The Supreme Court found it appropriate to make the employee responsible for disrespect, redundant and terminate the employment contract. In the 26.3.1965 decision the following terms were used to refer to sexual harassment:

*The organisation's decision states that the person under investigation ... demanded sexual favours from the employees ... misusing his position in the premises of the organisation and in every possible instance, in some occasions promising to improve the employee's working conditions and in other occasions attempting to affect the work-related decisions in a less favourable direction for those who refused to satisfy his indecent proposals...* (Supreme Court decision 26.3.1965).

As democracy has grown and a feminist, i.e. human rights perspective has been added, the situation has improved. Sexual harassment is illegal. It also constitutes discrimination on the basis of gender ... *with prohibition of discrimination on the basis of gender in employment; the constitution of Spain, Article 14(1), in the light of the knowledge that it has a more frequent and intense effect on women than on men, due to the historic inferiority of women and their disadvantaged position in employment. Today it is unthinkable to keep the attitude that women are objectified, treated like objects, to demean their female sex and human dignity;* the decision of the Constitutional Court 224/1999, 13.12.1999). Such breach of law is always demeaning dignity and innate values, but also diversely offensive. It also violates other fundamental rights, such as physical and moral immunity (Constitution of Spain (CS), Article 15, privacy (CS Art 18), sexual freedom, the right to health and security (CP Art 43) and the right to work (CP Art 35).

Spain recently took another step further in preventing sexual harassment in the workplace by adopting the organic law on real equality between women and men (*Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, LOIE*) in 2007. The main objective of the law is to effectively implement gender equality in all spheres of life in the Spanish society. The law says:

*Normative activity is indeed needed to combat any still remaining direct or indirect forms of discrimination on the basis of gender and to promote real equality between women and men by removing any obstacles and social stereotypes that keep us from achieving this objective. This derives from our constitutional rule of law and includes the rights of women but also enriches the Spanish society and contributes to the growth of economy and employment* (Explanatory Memorandum).

The LOIE has become the main reference in Spain for describing sexual harassment (in the workplace). It is defined in clause 7(1) "*For the purposes of this law, without prejudice to the Penal Code, sexual harassment means any verbal or physical conduct of a sexual nature with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, degrading or offensive environment*". This definition covers some main remarks discussed above, although in my opinion it should also have included that such conduct is unwanted, unreasonable and offensive to the recipient. Indeed, violation of dignity already incorporates these factors but I think it would have stressed the seriousness of sexual harassment even more.

This clause also covers harassment as sexual extortion "*Creating the conditions of sexual harassment or acceptance of sexual harassment is also considered discrimination on the basis of gender.*" (Article 7(4)). It is also stated that it is discrimination on the basis of gender (Article 7(3)). It irrefutably strengthens protection against sexual harassment in the workplace through Article 9 of the LOIE that deals with: "*protection against dissuasive measures*", thus "*any hostile treatment or adverse effect that occurs as a result of a claim, accusation or appeal made by the person discriminated against, and which has the purpose to stop the discriminating conduct and establish equal treatment of women and men, is considered discrimination on the basis of gender*".

Besides defining sexual harassment and declaring it discrimination on the basis of gender, the law also introduced a specific code of conduct for public and other authorities. Article 14 establishes a

variety of general practices aimed at promoting equality between women and men in public authorities. Point 5 of the Article states: “*application of relevant measures to eliminate gender based violence, domestic violence and all forms of sexual harassment and harassment on the basis of gender*”. Including the notion of harassment in this clause stresses the fact that sexual harassment in the workplace is a form of violence against women. Article 51(e) adds the requirement to take effective protective measures against sexual harassment... And it is further clarified in Article 62 by agreements for the negotiations on codes of conduct for combating sexual harassment and discrimination on the basis of gender.

This is the basic structure of the code of conduct:

- A compromise
- Instructing the employees about the obligation to respect dignity, privacy and equal treatment.
- The need to handle complaints carefully. Because we must keep in mind that it is a violation of fundamental human rights.
- To appoint a trustee responsible for handling relevant complaints or accusations.

Several preventive measures are introduced to avoid sexual harassment in the workplace more efficiently. Article 46 of the LOIE includes one such precaution, dealing with the meaning and content of companies' gender equality plans. The second section of the Article mentions sexual harassment as one of the issues that the company equality plan could include. Although it is mentioned as an option, I think it must always be included if we want a good gender equality plan.

Concerning practical measures, Article 48 of the LOIE sets out companies' obligation to establish action plans to combat sexual harassment in the workplace: “*companies shall promote working conditions that prevent sexual harassment ... Establish special procedures for prevention and handling of complaints and claims...*” Article 48 of the LOIE can be interpreted in a way that the codes of conduct or action plans for preventing sexual harassment and discrimination on the basis of gender are considered central and essential measures. This is obviously good, because containing material, procedural, preventive and penal content, it provides legal protection. Those parts would naturally not be present in every code of conduct or action plan, but this does not make them useless. The participation of workers' representative is very important, contributing to the fight against sexual harassment in the workplace from a different perspective.

Specific measures should also be put forward in order to create a catalogue of best practices that could be used in combating sexual harassment in the workplace: *Developing and disseminating best practices, organising information and education campaigns*. I think it would not be a closed catalogue; therefore other relevant practices could be developed as well. To identify which are necessary, we must besides the normative acts also consider the realities of the company.

In that connection I would like to say that such activities and measures should be used in every company – regardless of its kind, its size, because otherwise we might create an understanding that they shall only be implemented in those companies that have the obligation to implement the gender equality plan. This is due to the fact that Article 46(2) of the LOIE states in detail: “*to achieve the objectives, equality plans may include, among others ...prevention of sexual harassment and discrimination on the basis of gender*”. This is also mentioned in Chapter III Article 48, titled: “Companies' equality plans and other measures to promote gender equality”.

Thus, all companies shall without exemption take measures and implement certain procedures. Even if no cases of sexual harassment have occurred. Even if it is a small company. Even if they don't intend to develop the equality plan, because they are not obliged nor motivated to do it voluntarily.

In this Article the experiences of the workers' representative is put forward as the key issue to help prevent sexual harassment in the workplace: "*by informing the employees and the management about the conduct and behaviour they are aware of or that could encourage it.*" The cooperation and negotiations between the company and the workers' representative and the need for negotiations in order to apply the principle of equality verify its importance. This, without doubt, also includes combating sexual harassment in the workplace. The law stipulates clear guidelines for activities in this field for both parties.

We can conclude that the LOIE has a technical-educational function, but with the sole purpose to simplify the realisation of the demands and obligations for both the workers and the company. For example the right to "*respect and apply the principles of equal treatment and opportunities for women and men*", Article 64(7) (a) (3) or "*The companies are obliged to respect the principles of equal treatment and opportunities in employment and take measures to prevent any discrimination between women and men in the workplace, measures shall be negotiated and if necessary agreements concluded with the workers' legal representatives as set out in the labour law*" Article 45(1). In other words the law seeks to eliminate any excuses for not combating sexual harassment and discrimination on the basis of gender.

To conclude with the LOIE precautionary measures on the prevention of sexual harassment Article 27(3) should be emphasised. It deals with the inclusion of equality principles in health policy: "*the State develops the following activities through Health Services and competent authorities: c) considering sexual harassment and discrimination on the basis of gender within the protection, improvement and promotion of occupational health*". This is essential because in a holistic sense such harassment and discrimination cause serious damage to health.

The purpose of such vision of casuistic nature is that the prevention of sexual harassment in the workplace would be actual and effective, because although up to date there are numerous normative instruments in the field, we are still far from reaching the objective.

In this law, as I mentioned, we can find an excellent mechanism for the promotion of real equality of women and men: company equality plans.

According to Article 46(1) "*Company equality plan is a structured set of measures adopted according to the evaluation of the current situation with the purpose to achieve equal treatment of women and men and opportunities for both sexes and to eliminate discrimination on the basis of gender within the company. Equality plans define specific future objectives in terms of equality, strategies and practices applied in order to achieve these objectives and establish efficient systems to monitor and evaluate the progress*".

A thorough analysis shows that a company equality plan is a structured set of measures, thus "*the equality plan carries the idea of unity, the measures or activities planned in the company to achieve equality*" (3). The purpose of all this is that "*the plan would link occurred inequalities every time they can be linked, as to bring together means to solve the issues*" (4). Indeed, the equality plan must be a *structured set of measures*, consistent and with the same targets: punishment for unequal treatment and discrimination on the basis of gender and promotion of equal treatment of women and men in the company. However, this structured set of measures is not a theoretical document but a practical tool turned into a technical legal instrument by the Articles 45, 46 and 47 of the LOIE, in some cases even granting legal force:

Article 45(2) of the LOIE: *For companies with more than 250 employees, the equality measures referred to in Article 45(1) should aim at the development and implementation of the equality plan,*



*within the scope and content provided in this Chapter, to be also negotiated in the manner set forth in the labour law.*

*Article 45(3): without prejudice to Article 45(2), companies shall develop and implement the equality plan, if the applicable collective agreement so foresees, according to the conditions provided.*

*Article 45(4): The companies shall develop and implement the equality plan after negotiations or consultations, if necessary, with the workers' legal representatives, if the Labour Authority has decided to replace development of the plan with additional sanctions according to the above mentioned agreement.*

Articles like these do not render a clear ground for the required straightforward high level yet so that we could consider the equality plan sufficiently adapted to the purpose „...to achieve equal treatment of women and men and opportunities for both sexes and to eliminate discrimination on the basis of gender within the company”. It is necessary to seek support from the Royal Decree 1615/2009 of October 26, 2009, article 10, which regulates the award and use of the badge “Equality within the Company” (5), providing general aspects of the effort as follows:

*Article 10.1 RD 1615/2009, March 26*

- a) Clarity of the design of equality policy measures in the plan and accuracy of defining the desired objectives, measures for implementation and development thereof.*
- b) Application of the equality plan or policy with the objective of dealing with the gender related discrimination in the company in multifaceted way.*
- c) Proportionality and reasonableness of the measures described in the plan or policy document taking into account the balance between the objectives, resources and set deadlines.*
- d) Benchmarking similar activities carried out by other companies, preferably in the same sector of industry.*
- e) Involvement of the workers representatives as well as the total workforce in corporate responsibility for equality issues.*
- f) Participation of workers representatives, if any, and the total workforce in both the current identification phase as well as in the shaping, monitoring and evaluation of the measures.*
- g) Participation of specialists from non-discrimination, gender equality and labour relations fields in determining the design, implementation and evaluation schemes of the equality plan and policy document.*
- h) The establishment of a special committee or committees to take care of gender equality plan and development of equality policies in the plan.*
- i) Commitment of the top management to achievement of true equality.*
- j) Shaping, implementing and evaluating the positive measures adopted to fight against discrimination.*
- k) Adoption of innovative measures which would effectively contribute to eradication and prevention of discriminating incidents between men and women.*

Besides the „...To achieve equal treatment of women and men and opportunities for both sexes and to eliminate discrimination on the basis of gender within the company” the article 46.1 covers in detail the phases of an equality plan in a company. Measures for prevention of sexual harassment should also be elaborated in the plan. In my opinion the measures for prevention of sexual harassment and gender based harassment should become a basic prerequisite of a straightforward high level equality plan. Because we are dealing with an extremely serious violence taking place at work which is the main obstacle in the way of achieving equality in the given area.

Here is a list of some measures for example which could be included in the equality plan:

- Special procedures for prevention and redirecting complaints or claims submitted by those who have suffered because of harassment.

- Definitions of the types of sexual and gender based harassment.
- Providing examples of behaviour and types of behaviour relevant to such kind of harassment.
- Information, communication and/or advertising campaigns.
- Awareness, training and awareness-raising activities.
- Declaration of principles.
- Including sexual harassment and gender based harassment in the health and safety at work domain.
- Development of rules of conduct.
- Commitment to combat sexual harassment and gender based harassment.
- 

Such measures could either be added to the equality plan of a company or implemented separately. That is – implemented as an exclusive prevention policy combating sexual harassment and gender based harassment.

In addition to the directly related issues to the above measures I have to refer again to the Commission's Recommendation from November 27, 1991, 92/131/CEE, which covers women's and men's dignity in the workplace together with the Code of Practice for combating sexual harassment at work, which provides that „It is clear that for millions of women in Europa sexual harassment in the workplace is an unpleasant and unavoidable part of life“. Moreover, there is a series of groups affected by sexual harassment in the workplace, and in particular: *a group of divorced or separated women, young women and those who enter the labour market for the first time, those, who have irregular or precarious employment contracts, women who work in nontraditional professions, women with physical disability, lesbians and representatives of minority races are at disproportionaltely high risk. Homosexualmen and young people are also vulnerable to harassment.*“ In relation to these groups one could notice that harassment is used against people who do not possess power in the sociological sense of imagination: women in general, and in more serious cases when the woman is „alone“, that means, there is no protecting man beside her. Circumstances become more serious also in respect of women who enter the labour market for the first time or who work in very masculine professions, which means that harassment is used against those who break the rules, step beyond the private sphere or aspire to take a position that by sociological sense of imagination is not a woman's work. The situation becomes more difficult also for those people who do not follow the heteronorms or is used against those openly enjoy the luxury to expose their nonhetero orientation. Also against women who are functionally different or belong to some minority group. In those cases the range of vulnerability is wider, in other words – besides being a women also some other reason is involved

As for young women and men, I think that the reason is the same: they do not have power. Some because they are women and besides young, the others because they are not yet fully grown men in the sociological sense of imagination. Thus we can say that all groups have in common the fact that they are expected to be an easy catch as victims because they have fewer defence mechanisms. We can clearly see that with sexual harassment the ill-used sense of power is strongly present. But this is not an autocracy of authority or a manager but we are dealing with a social phenomena, a power supported by and through socially accepted sexism which permeates into the company because the company consists of members of the society.

Finally, it is important to note that sexual harassment in the workplace is an issue of misinterpretation the notion of power, by which another person is humiliated through domination. In this process there is a mixture of justifications based on beliefs that allegedly the feminine characteristics are inferior (not valuable) in comparison to masculine characteristics (valuable or superior), at the same time legitimitizing the leading position of men in the society as hegemonial and real. Thus resulting in the fact that the only way of communication between the ones (men) and the others (women), between the ones (some men) and the others (the rest of men) is heralding the patriarchate (and its regime) as the sole, genuine social and political structure.

Moreover, those reasons are mixed in the workplace (though not exclusively) with normalizing explanations based on class where hierarchy is considered to be the only possible way to understand organized human relationships, and of course, power and control. The two approaches nourish each other in order to survive, to reproduce the system and not to die.

These structures produce violence in addition because they are unfair, because they always need to make someone an incomplete person. All the women are those incomplete persons and also these men who do not consider themselves as a member of the alleged masculine hegemony or do not belong to the established upper class of the hierarchy. These structures in turn require violence for self-enforcement, throughout centuries where discrimination has been justified in order to stay alive against influx of human rights representing new ideology.

For sure such violations of rights in the workplace affect both men and women, as expressed by Tárraga Poveda (6) : even today it is not very clear what is the difference between the worker and the slave. That is between a free man and somebody who is not free. But if the situation of a slave is terrible, the situation of a female slave is even worse because of the added sex-slave status, which is expressed in the workplace as sexual harassment, because a woman – being an inferior and incomplete person - does not have freedom. She is like an object to be used, as an intruder who dared to cross the border as defined by a proverb: “*A woman in her own home is not at all in danger*”. In one word – sexual harassment of women in the workplace is terrible simply because they are born as women and this form of sexual violence is maintained and preserved as normalised human relations. That’s why specific legal acts and measures are required in all political levels for combating sexual harassment in the workplace. Prevention, in the same way, has to be linked to eradicating such hierarchical and dichotomised visions which allegedly determine the meaning of being a woman and a man, female worker and male worker – eliminating all social, economical, cultural, political etc forms of discrimination and injustice inside a company and outside. Ultimately, respecting the human rights and the human rights of women as an integral part of these rights.

Coming back to the aforementioned ill-use of power, I would like to add that this phenomena is present in the direct harassment situations as well as in harassment of the atmosphere. In order to create a threatening, degrading and violent atmosphere one needs power and that is misuse of authority. Misuse of power does not always have to be formal, it could also be informal: is there anywhere available a stronger structural, symbolic, systematic etc power than the patriarchal regime itself?

But in this case – is power always a bad thing? I think not. Because the power can also be applied as transforming factor. Namely, it could be used to change the things that have been established in an unfair manner. In fact, development of human rights and legal regulation of sexual harassment issues are both good examples of good use of power for the benefit of change. It is true that we are still in the phase that is too formal, but each time we make an effort for prevention of sexual harassment small changes for the better can be detected. The main problem in day to day implementation in the companies is ignorance and lack of training. Sexual harassment and gender based harassment are both directed against women because they are born as women. This has to be kept in mind if the objective is to prevent and eradicate sexual harassment. This approach has to be accompanied by policy of equality in all areas of the society. Companies are part of a society and companies consist of people so that we aspire full legal citizenship in all of them.

I can not stress enough the enormous importance of the feminist movement and the trade unions at the workplace in their role as making sexual harassment at workplace visible and exposed. Also the role of feminist movement in making women stronger in directing their own lives, shaping their destinies in life and checking the course of events in their lives, at the same time having the right to

enjoy it all and learning to reclaim the rights. It has always been connected to human rights as *sine qua non* condition for social justice. An authentic democracy with respective new morality.

## References

(1) Spanish Constitution from 1978. BOE number 311, 29/12/1978, lk 29313-29424 (112 lk).

Downloaded:

<http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/documentos/ConstitucionINGLES.pdf>

(2). 23/3/2007 BOE number 71, pp 12611-12645 (35 p) Downloaded:

[http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf & blobheadername1 = Content-Disposition = inline & blobheadervalue1 & blobkey = id & blobtable = MungoBlobs & blobwhere = 1244653368199 & ssbinary = true](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition=inline&blobheadervalue1=&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244653368199&ssbinary=true)

(3) FABREGAT Monfort, G., «Los Planes de Igualdad como Obligación Empresarial" (Equality plans as mandatory for companies), Editorial Bomarzo, Valencia, 2007, p 13.

(4) Serrano Garcia, JM, «Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres Ed Bomarzo, Valencia, 2007, p 150.

(5) Directive 1615/2009, 26 th October, regulating award and use of badge «Equality in Company» ). BOE. 265, Tuesday, 3rd November 2009, pp 91703-91712

Downloaded: [http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf & blobheadername1 = Content-Disposition = inline & blobheadervalue1 & blobkey = id & blobtable = MungoBlobs & blobwhere = 1244652437141 & ssbinary = true](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition=inline&blobheadervalue1=&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1244652437141&ssbinary=true)

(6) TARRAGO Poveda, J., «Trabajador o siervo. (O, definitivamente, sobre la vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo)» (a Worker or a Slave. "Social Aranzadi num. 16/2003, 200, p 1.