Neapolis University

HEPHAESTUS Repository **http://hephaestus.nup.ac.cy**

School of Law and Social Sciences Articles

2015-01

þÿ ± Á ± ² ± Ä ¹ º - Â Ã Å ¼ À µ Á ¹ Æ ¿ Á - Â µ

þÿ Ç Î Á É ½ µ Á ³ ± Ã ¯ ± Â

Savvidou, Artemis

þÿ ” ¹ º · ³ ¿ Á ¹ º ¿ Í £ Í » » ¿ ³ ¿ Å ‘ ¸ · ½ Î ½

http://hdl.handle.net/11728/6395

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

Παραβατικές συμπεριφορές εντός χώρων εργασίας

Αρτέμιδος Δ. Σαββίδου
Δικηγόρου

Α. Εισαγωγή

Με την λήξη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου ολόκληρη η Ανθρωπότητα ευρέθη ενώπιον μιας νέας ιστορικής καμπής: δεν έχουν αλλάξει μόνον οι πολιτικές, οικονομικές, στρατιωτικές συνθήκες και οι ζώνες επιρροής των Μεγάλων Δυνάμεων, ανατολικά και δυτικά, αλλά έχουν επέλθει και βαθύτατες κοινωνικές αλλαγές, μεταξύ των οποίων και εκείνη της «εμπλοκής» της Γυναίκας στην αγορά εργασίας.

Σε επίπεδο Διεθνούς Κοινότητας συγκροτούνται νέοι Οργανισμοί, όπως π.χ. ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, υπογράφονται Διακηρύξεις, όπως η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της 4ης Νοεμβρίου 1950, (Κράτη Μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης), η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας κ.ά. και τα Κράτη επιχειρούν την μεταξύ τους προσέγγιση με σειρά Διακρατικών Συμφωνιών Συνεργασίας.

Εξ άλλου σε εθνικό επίπεδο παρατηρείται πλήθος μεταλλαγών και μεταλλάξεων πάσης μορφής, (πολιτικής, κοινωνικής, οικονομικής, πολιτιστικής), και, τέλος, σε επίπεδο ιδιωτικής πρωτοβουλίας διαγράφεται πλέον ευοίωνο μέλλον επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (Σχέδιο Μάρσαλ κ.ά.).

Δεν είναι τυχαίο το γεγονός, ότι ο Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών (ο οποίος υπεγράφη την 26η Ιουνίου 1945 στον Αγιο Φραγκίσκο Η.Π.Α. και άρχισε να ισχύει από 24 Οκτωβρίου 1945), δεν περιορίζεται μόνον σε διατάξεις αποτροπής ενός νέου πολέμου, διατήρησης της ειρήνης, εμπέδωσης της Δημοκρατίας, επιδίωξης ειρηνικής διευθέτησης διαφορών μεταξύ Κρατών κ.ά., αλλά διακηρύσσει την πίστη των Ιδρυτών του στα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, στην αξιοπρέπεια και στην αξία του Ανθρώπου, στα ίσα δικαιώματα Ανδρών και Γυναικών, στην ανάγκη ανύψωσης του βιοτικού επιπέδου, εξασφάλισης εργασίας για όλους και εξασφάλισης συνθηκών οικονομικής και κοινωνικής προόδου και ανάπτυξης (άρθρο 55).

Υπό την επίνευση αυτών των αρχών του Χάρτη ακολουθεί η ίδρυση σειράς Διεθνών Οργανισμών με ποικίλα αντικείμενα δράσης, πολιτικά, οικονομικά, κοινωνικά, πολιτιστικά (UNESCO, Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης κ.ά.).

Β. Ο νέος κόσμος των Επιχειρήσεων

Κατά τις τελευταίες δεκαετίες και κάτω από προκύπτουσες αναγκαιότητες δημιουργούνται νέες συνθήκες, ιδίως οικονομικές και επιχειρηματικές με κορυφαίες τις τάσεις παγκοσμιοποίησης, ιδίως από τις αρχές της δεκαετίας 1960.

Ο όρος απετέλεσε αντικείμενο πολλαπλών οριοθετήσεων, ορισμένες από τις οποίες αναφέρονται στη συνέχεια.

Έτσι, ο όρος χρησιμοποιούμενος «ουδέτερα» αναφέρεται στην παγκόσμια ενοποίηση και ειδικά στην οικονομική της διάσταση[1].

Κατ' άλλους[2], η παγκοσμιοποίηση, ιδίως ως προς την οικονομική της διάσταση, δεν είναι μηχανικό αποτέλεσμα των νόμων της οικονομίας ή της τεχνικής, αλλά το προϊόν μιας πολιτικής εφαρμοζόμενης υπό συνόλου θεσμών και φορέων δημιουργηθέντων εκ προθέσεως προς εξυπηρέτηση συγκεκριμένων στόχων, όπως π.χ. η απελευθέρωση του εμπορίου, πράγμα το οποίο, από άλλη πλευρά, οδηγεί στην απαξίωση ή και στην εξάλειψη των εθνικών ρυθμίσεων για τις επενδύσεις, τις επιχειρήσεις κ.ά..

Τέλος, άλλοι[3] ορίζουν την παγκοσμιοποίηση ως σύνολο φαινομένων, τα οποία προκύπτουν από το διαρκώς διευρυνόμενο άνοιγμα των οικονομιών μεταξύ διαφόρων Κρατών και των αναζητήσεων από τις επιχειρήσεις μεγαλύτερων ευκαιριών κέρδους.

Ανεξάρτητα από την πληρότητα του ενός ή του

1. Noam Chomsky, Ο σύγχρονος ελευθεριάζων Σοσιαλισμός. Αθήνα, 2000, σ. 109.

2. D. Bourdieu, Για ένα Ευρωπαϊκό Κίνημα. Αθήνα, 2001, σ. 116.

3. Βλ. W. Hutton, A. Giddens, On the Edge: Living with Global Gapitalism. Virtage,2001,p. 54, Held, Globalization and Democracy. London, 2002, p. 228.

άλλου ορισμού της έννοιας της παγκοσμιοποίησης είναι γεγονός ότι η σύγχρονη επιχειρηματική δραστηριότητα έχει επηρεασθεί παγκοσμίως σε μικρό ή μεγάλο βαθμό από αυτή και τις διάφορες εκφάνσεις της.

Μερικές από τις εκφάνσεις αυτές είναι η επαναπροσέγγιση της έννοιας της Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων εντός των επιχειρήσεων πάσης μορφής, η επιδίωξη επίτευξης μεγαλύτερης απόδοσης των Εργαζομένων, οι αναπτυσσόμενες επιθυμητές ή μη σχέσεις μεταξύ των Εργαζομένων, εντός του πλέγματος των λεγομένων Ανθρωπίνων Σχέσεων κ.ά.

Γ. Η επαναπροσέγγιση της Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων (Δ.Α.Π) εντός των Επιχειρήσεων, η διάσωση των κεκτημένων, η επιδίωξη υψηλών επιδόσεων

- Η τρέχουσα οικονομική κρίση έχει προκαλέσει διάφορες συνέπειες, όπως:

- «Παγίωση» διαδικασιών ηλ.-επιχειρείν (e-business).

- Απώλεια/συρρίκνωση συναισθημάτων ασφαλείας εργαζομένων και μη, σε επίπεδο διεθνές, εθνικό, κοινωνικό, πολιτικό, επαγγελματικό.

- Την ανάγκη συγκρότησης νέων πολιτικών και την ανάγκη «ανοχής» σε νέες τάσεις κάθε μορφής σε επίπεδο επιχειρήσεων, τόσο από πλευράς Ιδιοκτησίας, όσο και από πλευράς Εργαζομένων, (π.χ. μειώσεις αμοιβής, επέκταση των ωρών απασχόλησης χωρίς αμοιβή κ.ά.)

Έτσι, η εκ νέου οριοθέτηση σχέσεων μεταξύ Επιχειρηματικών Μονάδων και Κράτους/Προμηθευτών/Πελατών και σχέσεων εντός των ίδιων των Μονάδων, σχέσεων Διοίκησης/Μετόχων/Στελεχών/ Μη ειδικευμένου Προσωπικού/ Εποχιακών Απασχολούμενων, έχει καταστεί πέραν του συνήθους αναγκαία, εάν όχι σε ωρισμένες περιπτώσεις, κατεπείγουσα, λαμβανομένου υπ' όψιν και του γεγονότος της μείωσης των κερδών των Επιχειρήσεων παγκοσμίως.

Μεταξύ αυτών των προβλημάτων περιλαμβάνεται και το ιδιαίτερης σημασίας ζήτημα της Διαχείρισης των Ανθρώπινων Πόρων και των συναφών προβλημάτων, (όπως π.χ. θεμάτων νεποτισμού) μιας Επιχείρησης, ανεξαρτήτως του ιδιοκτησιακού της καθεστώτος, είτε δηλαδή αυτή ανήκει εξ ολοκλήρου ή κατά πλειοψηφία στο Κράτος ή σε άλλα μορφώματα ελεγχόμενα από αυτό, είτε ανήκει σε Ιδιώτες ανεξαρτήτως υπηκοότητας, δηλαδή σε Πολίτες υπηκόους του Κράτους εντός του οποίου είναι εγκατεστημένη η Επιχείρηση, ή Πολίτες υπηκόους άλλου Κράτους (Ιδιοκτήτες θυγατρικών μορφωμάτων πολυεθνικών Επιχειρήσεων).

Η σημασία της επαναπροσέγγισης της έννοιας της Διαχείρισης των Ανθρώπινων Πόρων και των συναφών προβλημάτων μιας Επιχείρησης μακράν παλαιότερων σχετικών προτύπων, π.χ. του management αυταρχικού τύπου, τονίζεται πλέον χωρίς επιφυλάξεις υπό κορυφαίων θεωρητικών των Επιστημών Διοίκησης και καταξιώνεται από την ακολουθούμενη τρέχουσα πρακτική από Επιχειρήσεις παντός τύπου σε διεθνές επίπεδο, αφού αυτές τείνουν να υιοθετούν νέες προσεγγίσεις του ζητήματος, αναμένουσες πολλαπλασιασμό ωφελημάτων και μείωση ανεπιθύμητων παρενεργειών.

Προφανώς, η επαναπροσέγγιση της έννοιας της Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων πρέπει να εκληφθεί ως αμφίπλευρη διαδικασία, δηλαδή όχι μόνον ως επαναπροσέγγιση ανεξαρτήτως εύρους, σκοπών και στόχων από πλευράς Επιχείρησης, αλλά και ως επαναπροσέγγιση από πλευράς απασχολούμενων στην Επιχείρηση, ανεξαρτήτως φύλου, υπηκοότητας/τόπου/αντικειμένου δραστηριότητας/συστήματος συνήθων αμοιβών και πρόσθετων παροχών.

Η Επιχείρηση, λοιπόν, πρέπει να κινηθεί προς διάφορες κατευθύνσεις, η δε επαναπροσέγγιση θεωρητικά των νέων συνθηκών, πρέπει να κινηθεί, πέραν των άλλων επί μέρους πτυχών της, προς σειρά επιλογών δράσης, ωρισμένες εκ των οποίων αναφέρονται στη συνέχεια, χωρίς η σειρά αναγραφής να μεταφράζεται και σε ιεράρχησή τους:

Με δεδομένη, λοιπόν, την τρέχουσα μη επιθυμητή οικονομική κατάσταση, τόσο σε επί μέρους εθνικά επίπεδα, όσο και σε διεθνές πεδίο, ως πρώτιστη φροντίδα των Διοικήσεων των Επιχειρήσεων καταγράφεται η διατήρηση ή και η διάσωση του υφιστάμενου κεφαλαίου, η εξασφάλιση της επικερδούς συνέχειας της Επιχείρησης, δηλαδή η ικανοποίηση των Ιδιοκτητών της Επιχείρησης (Μεμονωμένων Ατόμων, Συμμέτοχων, Νομικών Μορφωμάτων κ.ά.), αλλά και η ικανοποίηση των αναγκών των λοιπών εμπλεκομένων σε μια επιχειρηματική δραστηριότητα, όπως είναι οι Εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου, οι Προμηθευτές, οι Πελάτες, με την ευρεία έννοια του όρου.

Μια άλλη κατεύθυνση δραστηριοτήτων μπορεί να θεωρηθεί η αναφερόμενη στην επίτευξη υψηλής απόδοσης των Εργαζομένων.

Ο στόχος αυτός επιδιώκεται συνήθως να επιτευχθεί μέσω εφαρμογής νέων τεχνολογιών Διοίκησης και Παραγωγής, παροχής κινήτρων προς τους Εργαζόμενους με τάση αξιοποίησης όλων των ικανών ατόμων, ανεξαρτήτως φύλου και μακράν παραδοσιακών αντιλήψεων, όπως π.χ. ότι οι Άρρενες είναι εξ ορισμού ικανώτεροι να καταλάβουν ανώτερες θέσεις, θέσεις ευθύνης κ.ά., των Γυναικών προοριζόμενων για θέσεις μειωμένης ευθύνης και εκτελεστικού χαρακτήρα.

Όπως είναι γνωστόν αντιλήψεις αυτής της μορφής κυριάρχησαν επί μακρόν στους εργασιακούς χώρους και διέχεαν μια φιλοσοφία όχι ιδιαίτερα κολακευτική για τις Γυναίκες Εργαζόμενες, οι οποίες ακόμη και σήμερα σε διάφορους εργασιακούς χώρους αντιμετωπίζονται κατά τρόπο υποτιμητικό ή αποτελούν αντικείμενο ποικίλων μορφών δυσμενούς διαχείρισης, της σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβανόμενης.

Δ. Οι σχέσεις μεταξύ Εργαζομένων εντός της Επιχείρησης: οι Ανθρώπινες Σχέσεις

Όπως είναι γνωστό μια από τις πολλαπλές συνέπειες, κατά και μετά την λήξη του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, είναι και η ένταξη των Γυναικών στην παραγωγική διαδικασία, είτε λόγω έλλειψης εργατικών χειρών κατά την διάρκεια των πολεμικών επιχειρήσεων, (λόγω της στράτευσης των Ανδρών), είτε ως συνέπεια της επικράτησης αργότερα, ιδίως μετά την δεκαετία του 1960, νέων φεμινιστικών ιδεών ή ακόμη λόγω της ιδιαιτερότητας ωρισμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων (π.χ. Νηπιαγωγοί, Νοσηλεύτριες κ.α.).

Η εμπλοκή όμως των Γυναικών σε παραγωγικές δραστηριότητες ανέτρεψε εμπεδωμένες αντιλήψεις για την «υπεροχή» και την «αναγκαιότητα» των Ανδρών να καλύπτουν αυτές τις δραστηριότητες, χωρίς ταυτόχρονα να εξαλείψει παραδεγμένα υποδείγματα συμπεριφοράς, (συνήθως εγωπαθή και εγωϊστικά), των Ανδρών έναντι των Γυναικών, εντός ή εκτός των χώρων των Επιχειρήσεων και γενικώς του χώρου εργασίας.

Η νεοπαγής συναφής επιστημονική πειθαρχία με τον όρο «Ανθρώπινες Σχέσεις» έχει ενταχθεί στο χώρο των Κοινωνικών Επιστημών μόλις προ ολίγων δεκαετιών και υποδηλώνει τρόπους συμπεριφοράς προς ανθρώπινα όντα σύμφωνα προς ιδεώδη και αξίες μιας Δημοκρατικής Κοινωνίας.

Με αφετηρία τις θεωρητικές[4] προσεγγίσεις του Elton MAYO (1886-1949), θεωρουμένου ως εμπνευστού του θεσμού των Ανθρωπίνων Σχέσεων, «αρχή» τους θεωρείται η παραδοχή, ότι η δημιουργική εργασία συνιστά αφ' εαυτής μια αυτοδύναμη αξία και ως εκ τούτου ο παραγωγός αυτής της αξίας, ο Εργαζόμενος, πρέπει να αντιμετωπισθεί με τον προσήκοντα σεβασμό ανεξαρτήτως φύλου, δεδομένου ότι, εξ άλλης πλευράς, αποτελεί διακεκριμένη/εξατομικευμένη οντότητα.

Μια τέτοια αντιμετώπιση θεωρητικά συνεφέλκεται αφ' ενός μεν πολιτικές κάλυψης των αναγκών[5] του Εργαζομένου, (και όχι μόνον των οικονομικών), και αφ' ετέρου πρακτικές δημιουργίας συνθηκών απασχόλησης συντελεστικών κλίματος ψυχικής επαφής, ισότητας και αλληλοσεβασμού μεταξύ των Εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση, ανεξάρτητα από τα επί μέρους χαρακτηριστικά τους και ιδίως το φύλο τους.

Είναι αυτονόητο ότι, η δημιουργία καλών Ανθρωπίνων Σχέσεων εντός ενός εργασιακού χώρου απαιτεί ενσυνείδητες διαδικασίες, τόσο από πλευράς Εργοδοσίας/Ηγεσίας, όσο και από πλευράς Εργαζομένων εντός κλίματος αλληλοσεβασμού σε όλα τα επίπεδα, πράγμα όχι πάντοτε ευχερές.

Προς επίτευξη αυτού του αποτελέσματος χρησιμοποιούνται διάφορα μέσα και έχουν επινοηθεί διάφορες ειδικές διαδικασίες και τεχνικές, όπως εκδόσεις ειδικών φυλλαδίων, (House Organ), διαλέξεις, οργάνωση ειδικών συναντήσεων Εργαζομένων, εφαρμογή προγραμμάτων ειδικών παροχών κ.ά.

Ε. Δράσεις Εργαζομένων κατά παρέκκλιση

Στην σφαίρα των Κοινωνικών Επιστημών αναφέρεται ότι οι Άνθρωποι, (σε θεωρητική προσέγγιση), ανεξάρτητα από την πνευματική, την κοινωνική, την οικονομική, την οικογενειακή, την

4. Βλ. Elton Mayo, The Human Problems of an Industrial Civilization. N.Y., 1933.

5. Βλ. και Noer., Hollensbeck J., Gerhart B., Wright P., Κ. Γε. Αθανασόπουλος (Επιστ. Επιμ.), Β. Δεληθέου (Ειδ. Συνεργ.), Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων. Τόμ. Α'και Β', Αθήναι, 2005, 2008.

πολιτιστική τους κατάσταση έχουν μια σειρά κοινών στοιχείων ενδιαφέροντος, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται η πείνα, (με την έννοια της ενδεχόμενης στέρησης αγαθών ή της αναζήτησης γενικώς της ευημερίας), ο φόβος του θανάτου και των φυσικών δυνάμεων, το συγγενικό ένστικτο, η γενετήσια επιθυμία, (υπό τις διάφορες εκφάνσεις της ως ικανοποιημένη, απωθημένη, εξυψωμένη) κ.ά., στοιχεία τα οποία εξ άλλης πλευράς αξιοποιούν και τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας[6], φορείς κατ' εξοχήν συγκρότησης προτύπων συμπεριφοράς.

Ένα εκ των στοιχείων αυτών, η γενετήσια επιθυμία, και ιδίως ως απωθημένη κατάσταση, μπορεί να καταστεί η αφετηρία μιας μη παραδεκτής ηθικά, νομικά και κοινωνικά συμπεριφοράς οποτεδήποτε και οπουδήποτε και βεβαίως, εντός ενός χώρου εργασίας, συνήθως από πλευράς Ανδρών Εργαζομένων προς Γυναίκες Εργαζόμενες, χωρίς εννοείται να αποκλείεται να παρατηρηθεί και το αντίθετο.

Μια συμπεριφορά, όμως, αυτής της μορφής, ανεξαρτήτως πηγής προέλευσης, αντιβαίνει στην αρχή της ισότητας των φύλων, παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, δηλαδή αναιρεί αρχές παραδεδεγμένες σε Συνταγματικό και Νομοθετικό επίπεδο, σε εθνικό και σε Διεθνές πεδίο, πέραν των παραδεδεγμένων κανόνων καλής κοινωνικής συμπεριφοράς.

Ενδεικτικά αναφέρονται εδώ τα εξής:

Σε επίπεδο Εθνικών Συνταγμάτων οι αρχές της ισότητας των πολιτών και των φύλων, της ίδιας αντιμετώπισής τους από το νόμο, του δικαιώματος στην εργασία κ.ά., έχουν υιοθετηθεί από αυτά κατά τις τελευταίες δεκαετίες και οδηγούν σε πλήρη νομική κατοχύρωσή τους.

Έτσι, π.χ. το Ελληνικό Σύνταγμα του έτους 1975, όπως αυτό τροποποιημένο κατά τα έτη 1986, 2001 και 2008 ισχύει σήμερα, προβλέπει σε σειρά άρθρων του τα εξής:

Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του Ανθρώπου αποτελούν πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας (άρθρο 2).

Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι έναντι του νόμου και έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις (άρθρο 4).

Κάθε Έλληνας και κάθε Ελληνίδα έχει το δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας (άρθρο 5).

Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των Πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του Εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού (άρθρο 22).

Όλοι οι Εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας (άρθρο 22).

Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για την διασφάλιση της Συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα (άρθρο 23).

Σε διεθνές επίπεδο αναφέρεται εδώ η Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία με σειρά διατάξεων σε Συνθήκες και ιδίως στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της 7ης Δεκεμβρίου 2000 ρυθμίζει συναφή θέματα.

Ο Χάρτης είναι «προϊόν» μακράς σειράς διαβουλεύσεων μεταξύ διαφόρων Οργάνων και Υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πρώτη συγκεκριμένη Απόφαση για την σύνταξή του έχει ληφθεί σε Διάσκεψη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στην Κολωνία την 4η Ιουνίου 1999, το οποίο αποφάσισε την συγκρότηση σχετικής Επιτροπής σύνταξής του. Το κείμενο αυτής της Επιτροπής εγκρίθηκε από την Επιτροπή, το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Διάσκεψη της 7ης Δεκεμβρίου 2000 στην Νίκαια. Το κείμενο του Χάρτη έχει περιληφθεί στην Μεταρρυθμιστική Συνθήκη της Λισσαβώνας της 13ης Δεκεμβρίου 2007.

Μερικές από τις ρυθμίσεις του Χάρτη αναφέρονται στην συνέχεια.

Η ανθρώπινη αξιοπρέπεια είναι απαραβίαστη, πρέπει να είναι σεβαστή και να προστατεύεται (άρθρο 1 του Χάρτη).

Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην πρόσβαση στην επαγγελματική και συνεχή κατάρτιση (άρθρο 14).

Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να εργάζεται και να ασκεί το επάγγελμα, το οποίο επιλέγει ή αποδέχεται ελεύθερα (άρθρο 15).

Η επιχειρηματική ελευθερία αναγνωρίζεται

6. Βλ. εκ των πρωτοπόρων αυτής της προσέγγισης: Π. Κανελλόπουλος, Η Κοινωνία της εποχής μας, Αθήναι, 1932, σ. 171.

σύμφωνα με το Δίκαιο της Ένωσης και τις Εθνικές Νομοθεσίες (άρθρο 16).

Όλοι οι Άνθρωποι είναι ίσοι έναντι του νόμου (άρθρο 20).

Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου ή γενετήσιου προσανατολισμού (άρθρο 21).

Η ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς και ιδίως στην απασχόληση, στην εργασία και στις αποδοχές (άρθρο 23).

Πρέπει να εξασφαλίζεται στους Εργαζόμενους το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης στο πλαίσιο της Επιχείρησης (άρθρο 27).

Κάθε Εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε συνθήκες εργασίας, οι οποίες σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και αξιοπρέπειά του (άρθρο31).

Πέραν αυτών, το Συμβούλιο, εκτός της διατύπωσης κοινής θέσης με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο την 23ην Ιουλίου 2001 επί του υπό συζήτηση θέματος, έλαβε αυτοτελώς ιδική του απόφαση την 13η Ιουνίου 2002, υπό το αναφερθέν προηγουμένως πνεύμα του κειμένου της 7ης Δεκεμβρίου 2000, ενώ με πρωτοβουλία της Επιτροπής εκδόθηκε σχετική Οδηγία, η 2002/723/ΕΚ.

ΣΤ. Αναγκαία η περαιτέρω διερεύνηση του θέματος της σεξουαλικής παρενόχλησης, ιδίως εντός του χώρου εργασίας

Κάτω, λοιπόν, από το καθεστώς αυτών των ρυθμίσεων παρεκκλίνουσες συμπεριφορές, αφορμώμενες ιδίως από την σφαίρα της γενετήσιας επιθυμίας, όπως π.χ. η σεξουαλική παρενόχληση σε χώρους εργασίας, είναι ανεπίτρεπτες, απαράδεκτες και παράνομες.

Το φαινόμενο της σεξουαλικής παρενόχλησης σε χώρους εργασίας, και ιδίως σε βάρος Γυναικών, δεν είναι νέο και εάν «αποκαλύπτεται» τώρα στην ενδεχόμενη πραγματική του διάσταση, αυτό οφείλεται στην άνθιση των Φεμινιστικών Κινημάτων, αλλά και σε συναφείς πρωτοβουλίες Εργοδοτών και Εργαζομένων και, σε επίπεδο νόμου, στην ποινικοποίηση των σχετικών δράσεων/παρεκκλίσεων.

Έτσι, λοιπόν, η περαιτέρω διερεύνηση σε πολλαπλά επίπεδα του θέματος της σεξουαλικής παρενόχλησης και ιδίως εντός του χώρου εργασίας και ιδίως υπό συνθήκες «κατάχρησης» εξουσίας από το παρενοχλούν άτομο, ανεξάρτητα από το φύλο του, εμφανίζεται ως ιδιαίτερης σημασίας θέμα όχι μόνον από Κοινωνικής πλευράς, αλλά και λόγω των δυσάρεστων συνεπειών τις οποίες η σεξουαλική παρενόχληση συνεπάγεται σε προσωπικό επίπεδο θύματος και σε γενικώτερο επίπεδο σχέσεων εντός χώρου κοινών δραστηριοτήτων (π.χ. εργασίας κ.ά.).

Η κεκτημένη εμπειρία σε εθνικό και διεθνές επίπεδο «προσανατολίζει» τις αναζητήσεις νέων προσεγγίσεων των φαινομένων της σεξουαλικής παρενόχλησης, είτε προς την κατεύθυνση περαιτέρω εμβάθυνσης σε διερευνηθέντα ήδη θέματα, είτε προς την ανίχνευση της επίδρασης των νέων συνθηκών υπό καθεστώς παγκοσμιοποίησης σε χώρους Επιχειρήσεων, (όπου κυρίαρχο συναίσθημα σε Εργαζομένους είναι η ανασφάλεια), είτε προς την κατεύθυνση διερεύνησης των νέων δυσμενών κοινωνικών συνθηκών εκ ποικίλλων αιτιών (π.χ. λόγω ανεργίας), είτε προς την κατεύθυνση αναθεώρησης ισχυουσών ή εισαγωγής νέων νομικών ρυθμίσεων για την διαχείριση του φαινομένου κ.ά.

Είναι αυτονόητο ότι, πριν απ' όλα πρέπει να προηγηθεί η επαναοριοθέτηση ωρισμένων εννοιών και καταστάσεων υπό το πρίσμα των νέων συνθηκών, όπως π.χ. η έννοια της ίδιας της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία προσδιορίζεται άμεσα ή έμμεσα κατά τρόπο ετερόκλητο, π.χ. υπό έποψη νομική, όπως σε κείμενα Διεθνών Οργανισμών, π.χ. της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της 7ης Δεκεμβρίου 2000, Οδηγίες του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002), σε εθνικές νομικές ρυθμίσεις, π.χ. ρυθμίσεις Ποινικών Κωδίκων[7] σε Κώδικες Δεοντολογίας, σε Εγκυκλίους Διοικητικής Συμπεριφοράς, σε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας κ.ά.

Πέραν της αναφερθείσας διάστασης του φαινομένου πρέπει να επιχειρηθεί μια κατά το μάλλον και ήττον ενδελεχής καταγραφή των αιτίων, των μορφών, των συνεπειών κ.ά. στοιχείων της διερευνώμενης έννοιας, η οποία σε μια πρώτη

7. Έτσι, π.χ. στον Ελληνικό Ποινικό Κώδικα «δεν τυποποιείται» η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης· Η οποιαδήποτε μορφή της «υπάγεται» στις ρυθμίσεις των άρθρων 361, 361Α, εξύβριση λόγω ή έργω, 337 ως προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας, 343, ασέλγεια με κατάχρηση εξουσίας.

προσέγγιση μπορεί να είναι ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός ατόμου, δημιουργία εκφοβιστικού και ταπεινωτικού περιβάλλοντος με ενδεχόμενη κατάχρηση εξουσίας από πλευράς του παρενοχλούντος, ανεπιθύμητη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα κ.ά.

Σημειώνεται, ότι, σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης το προσβαλλόμενο έννομο αγαθό είναι η αξιοπρέπεια του ατόμου, γεγονός το οποίο ιδίως εντός του χώρου εργασίας συνιστά δυσμενή διακριτική μεταχείριση του θύματος.

Ενδεικτική βιβλιογραφία

Ελληνική

- Αθανασόπουλος Κ., ΓΕ., Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης Κέντρο Επιμ. Μελετ. Ερευν. Ανάπτ. Αθήναι 2008.
- Αρτινοπούλου Β., Νέα Κοινωνικά Κινήματα, Εγκληματολογική Προσέγγιση. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2000.
- Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών, Η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, Πρακτικά Συνεδρίου. Αθήνα 21 και 22 Ιανουαρίου 1994.
- Κουκουλές Γ., Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας. Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου. Αθήνα, 1996.
- Μανωλεδάκης Ι., Το έννομο αγαθό, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη 1998.
- Παπαρρήγα-Κωσταβάρα Κ., Η Σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας. Νομικό Βήμα. Αθήνα, 1995.
- Τριανταφυλλόπουλου Κ., Σκέψεις για τη Νομική Αξιολόγηση του Φαινομένου της Σεξουαλικής παρενόχλησης, Νομικό Βήμα. Αθήνα, 1999.

Ξένη

- Heidensohn F., "Gender and Crime", in M. Maguire, R. Morgan and R. Reiner, The Oxford Handbook of Criminology, Oxford University Press, 1997.
- Mackinnon Cath., Sexual Harassment of Working Women. Yale University Press, 1989.
- Smart C., "Law, Crime and Sexuality", Sage publ., London, 1995.
- Smaus G., "Social Control and Gender Relationship", Saarbrugen, November, 1998.
- Smaus G., "Feminist Epistemology and the Analysis of the Penal Law", Vought, May 1999.
- Stanko, E., A., Intimate Women's Experience of Male Violence, London Unwin Hyman, 1999.
- Taylor I., "The Political Economy of Crime", in M. Maguire, R. Morgan and R. Reiner, The Oxford Handbook of Crimionology, Oxford University Press, 1997.
- Thomas A. M-C. Kitzinger C., Sexual Harassment Contemporary Feminist Perspectives, Open University Press Buckingham-Philadelfia, 1997.

ΝΟΜΙΚΟ ΒΗΜΑ

ΕΚΔΟΣΗ ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΑΘΗΝΩΝ
ΜΗΝΙΑΙΟ ΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ

ΒΡΑΒΕΙΟ ΑΚΑΔΗΜΙΑΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΤΟΜΟΣ 63 - ΤΕΥΧΟΣ 1
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2015

ΑΠΟ ΤΑ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΜΕΛΕΤΕΣ

3 Περί της νομοθετικής λειτουργίας. Όροι του νομοθετείν και δικαστικός έλεγχος της τηρήσεως αυτών (Δ. Μέρος) (Β. Ρήγα)

12 Δημοκρατική αρχή και διοικητικό δίκαιο (Π.-Μ. Ε. Ευστρατίου)

ΣΧΟΛΙΑΣΜΕΝΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

45 **ΑΠ 14/2014** Σκοπός και όριο ερμηνείας της ασαφούς ή αμφίβολου νοήματος δικαστικής απόφασης (άρθρ. 316 ΚΠολΔ) (Β. Α. Χατζηϊωάννου)

120 **ΣτΕ 4841/2014** Εκλογή μέλους ΔΕΠ - Έλεγχος νομιμότητος - Το έννομο συμφέρον αιτήσεως ακυρώσεως (Κ. Γ. Τσιροβασίλη)

126 **ΔιοικΕφΑθ 6131/2014** Μείωση ποινικής ρήτρας σε διοικητική σύμβαση (Κ. Π. Σαμαρτζή)

ΘΕΜΑΤΑ

162 Όλωλεν αιδώς και δίκη στην Ελλάδα της κρίσης (Σ. Ψυχομάνη)

170 Προστασία καταναλωτών σε υπηρεσίες ηλεκτρονικών τυχερών παιγνίων και στοιχημάτων (Λ. Ι. Κανέλλου)

176 Παραβατικές συμπεριφορές εντός χώρων εργασίας (Α. Δ. Σαββίδου)