

Παραβατικές συμπεριφορές εντός χώρων εργασίας

Της Κυρίας Άρτεμ. Δ. ΣΑΒΒΙΔΟΥ

Δικηγόρου

A. 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 4^{ης} 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 26^η Ιουνίου 1945 στον Άγιο 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

* Το κείμενο αποδίδει τα κύρια σημεία Διάλεξης στα πλαίσια του Μαθήματος «Ανθρώπινα Δικαιώματα» του Προγράμματος Νομικής του Πανεπιστημίου ΝΕΑΠΟΛΙΣ (Πάφος), κατά το ακαδημαϊκό έτος 2013-2014.

εξασφάλισης συνθηκών οικονομικής και κοινωνικής προόδου και ανάπτυξης (άρθρο 55).

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

B. 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.

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

Κατ' άλλους², 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, άλλοι³ 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 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 διαφορές 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

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 Capitalism. Virage, 2001, p.

54, HELD: Globalization and Democracy. London, 2002, p. 228.

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 εμπλεκόμενων 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 ικανότεροι 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 περιλαμβανομένης.

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 χεριών 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 θεωρητικές⁴ 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 αναγκών⁵ 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 φύλλο τους.

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

⁵ Βλ. και NOE R., HOLLENBECK J., GERHART B., WRIGHT P., Κ. ΓΕ. ΑΘΑΝΑΣΟΠΟΥΛΟΣ (Επιστ. Επιμ), Β. ΔΕΛΗΘΕΟΥ (Ειδ. Συνεργ.): Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων. Τόμ. Α΄ και Β΄, Αθήναι, 2006, 2007.

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 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

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

δικαιώματος στην εργασία κ.ά., έχουν υιοθετεί 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 προσηκόντα 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 7^{ης} 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 4^η 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 7^{ης} Δεκεμβρίου 2000 στην Νίκαια. Το κείμενο του Χάρτη έχει περιληφθεί στην Μεταρρυθμιστική Συνθήκη της Λισσαβώνας της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2007.

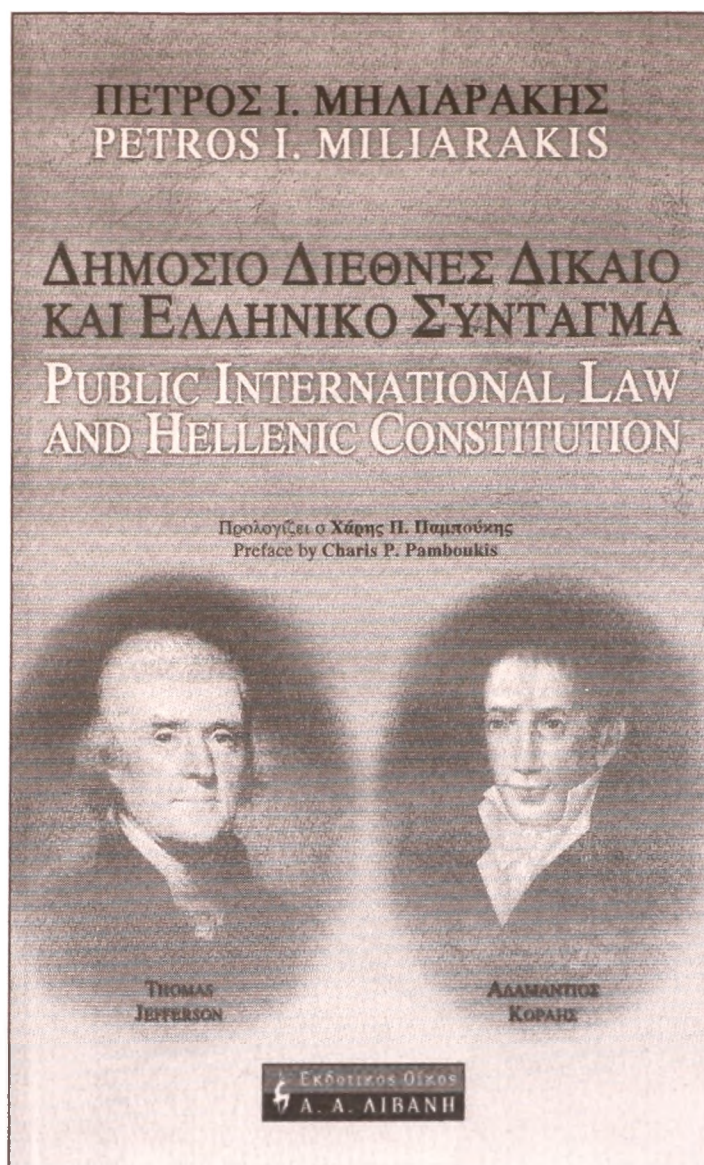
Μερικές από τις ρυθμίσεις του Χάρτη αναφέρονται στην συνέχεια.

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 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 (άρθρο 31).

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

Συνεχίζεται....