

Δημήτρης Πασσάς
Δικηγόρος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου
του Φεστιβάλ Αθηνών και Επιδαύρου
Συνολικός Χρόνος 19:48
01.09.2021

Στο ερώτημα πώς θα μπορούσε να εφαρμοστεί και να ενισχυθεί ένας κώδικας δεοντολογίας στους χώρους εργασίας, κι εγώ μιλάω πιο συγκεκριμένα για τους χώρους του πολιτισμού, θα ήθελα να πω καταρχήν το εξής. Ότι πολύ πρόσφατα το Υπουργείο Πολιτισμού παρότρυνε όλους τους φορείς που εποπτεύει, μεταξύ αυτών και το Φεστιβάλ Αθηνών και Επιδαύρου, να ενσωματώσει στις συμβάσεις που συνάπτει με τους εργαζόμενους και γενικά με τους προμηθευτές και με όλους τους ανθρώπους που έρχεται σε επαφή στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του έναν κώδικα δεοντολογίας, ο οποίος έχει ως σκοπό να αποτρέπει φαινόμενα βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων στον κόσμο της εργασίας. Αυτός ο κώδικας δεοντολογίας ήδη βρίσκεται σε διαδικασία οριστικοποίησης, έχει καταστρωθεί το σχέδιό του και πρόκειται προοδευτικά να ενσωματωθεί, όπως είπαμε, στις συμβάσεις με όλους τους συνεργαζόμενους με το Φεστιβάλ. Παράλληλα, όμως, είναι αξιοσημείωτο να πούμε και το εξής. Ότι υπάρχει ένα ευρύτερο νομοθετικό πλαίσιο, πολύ πρόσφατο, ο νόμος 4808/2021, ο οποίος ενσωματώνει και διεθνείς συνθήκες καταπολέμησης της βίας και παρενόχλησης στους χώρους εργασίας. Και εκεί χρησιμοποιείται ο όρος «κόσμος της εργασίας» που είναι ευρύτερος από τον «χώρο εργασίας», γιατί περιλαμβάνει και προμηθευτές, αλλά ακόμα και εργαζόμενους των οποίων έχει καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας, και έχει μεγάλο ενδιαφέρον αυτό. Το οποίο νομοθετικό πλαίσιο ρυθμίζει πλέον με λεπτομέρειες και τους δεοντολογικούς κανόνες αλλά και τους κανόνες συμμόρφωσης με συμπεριφορές οι οποίες ενισχύουν, αν θέλετε, την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την προστατεύουν. Και άρα αποτρέπουν και παρεμποδίζουν οτιδήποτε είναι προσβλητικό προς τον πυρήνα της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Και αυτό επίσης το νομοθετικό πλαίσιο προβλέπει και τις κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης, αλλά και τους μηχανισμούς εφαρμογής της διαδικασίας προστασίας έναντι αυτών των φαινομένων βίας και παρενόχλησης.

Ποια μπορεί να είναι τώρα η διαδικασία για την εφαρμογή αυτού του μηχανισμού; Το ευαίσθητο σημείο σε αυτήν τη λειτουργία είναι η προστασία και η εμπιστευτικότητα μιας ενδεχόμενης καταγγελίας, μιας αναφοράς. Εάν το θιγόμενο πρόσωπο υποστεί μια τέτοια προσβολή, είτε κατά τη διάρκεια της εργασίας είτε εκτός του εργασιακού χώρου, είτε ακόμα και αν έχει καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας, αλλά διατηρεί μια σχέση είτε με την εργοδοσία του είτε με τον προϊστάμενό του είτε με οποιονδήποτε συνάδελφό του στον χώρο εργασίας, θα πρέπει να την αναφέρει. Πώς όμως θα την αναφέρει έτσι ώστε και ο ίδιος να προστατεύεται, αλλά και η εμπιστευτικότητα της διαδικασίας; Η σκέψη που βρίσκεται σε διαδικασία εφαρμογής αυτήν τη στιγμή είναι να δημιουργηθούν συγκεκριμένες ηλεκτρονικές διευθύνσεις που θα απευθύνονται στο ανώτατο επίπεδο της ιεραρχίας. Δηλαδή στο διοικητικό συμβούλιο του οργανισμού ή ενδεχομένως και στον γενικό διευθυντή του οργανισμού. Εν προκειμένω, για το Φεστιβάλ, μπορώ να πω συγκεκριμένα ότι θα δημιουργηθούν τελικά τρεις ηλεκτρονικές διευθύνσεις, η μία του διοικητικού συμβουλίου, η άλλη του γενικού διευθυντή και η τρίτη του καλλιτεχνικού διευθυντή. Σε αυτές ο θιγόμενος θα μπορεί να υποβάλει την αναφορά του, η οποία θα αξιολογείται, με αμερόληπτο φυσικά τρόπο, στο πλαίσιο του διοικητικού συμβουλίου. Εν παρενθέσει να πω ότι τα πρόσωπα που απαρτίζουν το διοικητικό συμβούλιο του Φεστιβάλ, και μιλώ τώρα συγκεκριμένα για το Φεστιβάλ, είναι ανεξάρτητα, δεν έχουν σχέση εξαρτημένης ή άλλης μορφής εργασίας με το Φεστιβάλ Αθηνών. Συνεπώς, έχουν ένα τεκμήριο ακεραιότητας και αντικειμενικότητας, το οποίο είναι και αναγκαίο για την ορθή αξιολόγηση ενός τέτοιου περιστατικού.

<https://3137.gr/when-dci-met-gabriela/>

Επίσης, ένας άλλος παράγων που συμβάλλει στη σωστή αξιολόγηση αυτών των αναφορών, αλλά και στην προτροπή του θιγόμενου να κάνει την αναφορά, είναι ο αποκλεισμός των αντιποίνων. Δηλαδή, εάν κάνει μια τέτοια αναφορά, δεν θα έχει αντίκτυπο στον ίδιο, είτε υπό τη μορφή εκδικητικότητας είτε υπό τη μορφή κυρώσεων που μπορεί να έχει στην εργασιακή του σχέση. Αυτό πλέον προβλέπεται και στον νόμο που σας είπα. Ο κώδικας δεοντολογίας τώρα, τον οποίο ανέφερα στην αρχή και για τον οποίο το Υπουργείο Πολιτισμού έχει παροτρύνει να εφαρμοστεί όσο το δυνατόν ταχύτερα, ουσιαστικά εγκαθιδρύει αυτές τις διαδικασίες. Άρα δημιουργεί τις συνθήκες σωστής εφαρμογής του νομοθετικού πλαισίου που υπάρχει, του νόμου 4808. Αν κανείς επιτύχει πραγματικά μια δόκιμη και σωστή και αντικειμενική και αμερόληπτη εφαρμογή αυτού του νομοθετικού πλαισίου, θεωρώ, και αυτή είναι η προσωπική μου άποψη, ότι προοδευτικά θα δημιουργηθεί ένα υπόδειγμα συμπεριφοράς στον χώρο εργασίας που θα αντανakλά και στον ίδιο τον οργανισμό και στις σχέσεις του με τους τρίτους και οπωσδήποτε θα ενισχύει τη συλλογικότητα και το πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των ανθρώπων, που είναι και το ζητούμενο ιδίως στους φορείς πολιτισμού.

Τώρα, ως προς τους μηχανισμούς εφαρμογής, να προσθέσουμε και την πρόβλεψη του νόμου, ότι ενισχύεται ο ρόλος του ιατρού εργασίας, αυτός που ήδη υπάρχει και είναι υποχρεωτικός στις εταιρείες, πλέον γίνεται ευρύτερος. Έχει μια σημασία. Έχει πλέον και έναν συμβουλευτικό ρόλο για την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας. Και το σώμα επιθεώρησης εργασίας μπορεί να είναι και αυτό, παράλληλα με τις αναφορές που προανέφερα, αποδέκτης καταγγελιών και χειρισμού παραπόνων που έχουν σχέση με φαινόμενα διακρίσεων, βίας ή παρενόχλησης, όπως τα ορίζει ο νόμος. Είναι πολύ ευρύ το περιεχόμενο των όρων αυτών έτσι ώστε να περιλαμβάνει όλες τις μορφές που προσβάλλουν εν τέλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Το σώμα επιθεώρησης εργασίας αποκτά ιδιαίτερη πρακτική σημασία, όχι τόσο στους φορείς του δημοσίου, γιατί εκεί δεν επεμβαίνει, όσο στους ιδιωτικούς χώρους εργασίας και ιδίως στις ολιγομελείς εργασιακές ομάδες, όπου η εφαρμογή του νόμου μπορεί να αποβεί πρακτικά δυσχερής, γιατί ενδεχομένως ο αυτουργός της παρενόχλησης να είναι και ο ίδιος ο οποίος εποπτεύει τη διαδικασία της κύρωσης ή των αναφορών ή των καταγγελιών. Άρα τελικά μπορεί να είναι ο ίδιος ο εργοδότης. Εκεί η διαφυγή, αν θέλετε, είναι η επιθεώρηση εργασίας, στην οποία μπορεί να απευθυνθεί κανείς, προκειμένου να επιβληθούν οι κυρώσεις που προβλέπει ο νόμος, οι οποίες, για τους ιδιωτικούς οργανισμούς, κλιμακώνονται από πρόστιμο μέχρι και, σε περίπτωση υποτροπής, τη διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης.

Για τις συμπράξεις δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στον χώρο της τέχνης, είναι πάρα πολύ ενδιαφέρον να δούμε τι μορφές μπορεί να λάβει αυτή η συνεργασία, ποια είναι τα υπέρ και τα κατά κάθε μοντέλου συνεργασίας και πώς τελικά έχουν αποδώσει αυτά τα μοντέλα συνεργασίας μέχρι σήμερα. Προεισαγωγικά, να σημειώσουμε ότι στην Ελλάδα, ενώ η σύμπραξη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε οργανώσεις υποδομής λειτουργεί την τελευταία εικοσιπενταετία με τριακονταετία περίπου, στον χώρο της τέχνης δεν υπάρχει κάποιο νομοθετικό πλαίσιο που να τη στηρίζει. Αντιθέτως, στην Ευρώπη έχουν λειτουργήσει σποραδικά σε ορισμένες χώρες, κυρίως στην Ιταλία, στη Γερμανία και στην Κροατία, αν δεν κάνω λάθος. Αλλά και εκεί οι συνεργασίες αυτές είναι πολυκύμαντες και πάντως δεν είναι μονομορφικές, δηλαδή δεν έχουν μία

συγκεκριμένη μορφή. Δεν σημαίνει δηλαδή ότι το δημόσιο συμπράττει με τον ιδιώτη, είτε σε ίσους όρους, εισφέροντας τα ίδια κεφάλαια, είτε το δημόσιο εισφέρει τις υποδομές και ο ιδιώτης τη διαχείριση – ο οποίος ιδιώτης μπορεί να είναι μια κερδοσκοπική, μια εμπορική εταιρεία, αλλά μπορεί να είναι και ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός. Ενδέχεται φερειπείν να κατασκευάσει ένα μουσείο ή άλλο οργανισμό τέχνης και η διαχείριση να ανήκει και στους δύο. Θέλω να πω ότι τα μοντέλα μπορεί να είναι πάρα πολλά.

Ερχόμενος στο εγχώριο πλαίσιο, το ελληνικό, η εμπειρία μέχρι στιγμής έχει δείξει ότι η συνεργασία των ιδιωτών με το δημόσιο είναι μονοσήμαντη. Δηλαδή περιορίζεται στις πολιτιστικές χορηγίες κατά κύριο λόγο. Αλλά και εδώ είναι προβληματική η συνεργασία γιατί, ενώ υπήρχε ο νόμος, αν θυμάμαι καλά, του 2007 ή 2008 για τις πολιτιστικές χορηγίες, εντούτοις η πρακτική του εφαρμογή αποδείχθηκε δυσχερής, περίπλοκη, γραφειοκρατική, γιατί παρεμβάλλονταν διαφορές γνωμοδοτικές επιτροπές, προκειμένου να χαρακτηρίσουν την πολιτιστική χορηγία δεκτική, ας το πούμε, απαλλαγής από το εισόδημα, και μέχρι ορισμένου ποσοστού δεκτική απαλλαγής από το εισόδημα και λοιπά. Τελικώς δεν τελεσφόρησε και ουσιαστικά κατέστη ανεφάρμοστη. Γνωρίζω ότι το Υπουργείο Πολιτισμού και ο υφυπουργός Σύγχρονου Πολιτισμού έχει δείξει ειδικό ενδιαφέρον για τον εκσυγχρονισμό αυτών των νομοθετικών διατάξεων, προκειμένου να ενισχύσουν τις πολιτιστικές χορηγίες. Ας ελπίσουμε ότι αυτό θα γίνει σύντομα, προκειμένου να διευκολυνθεί τουλάχιστον αυτό το μοντέλο συνεργασίας, που δεν μπορεί ούτε πρέπει να είναι το μοναδικό. Θα πρέπει να δούμε εάν και με άλλους τρόπους μπορεί να συνεργαστεί το δημόσιο με τους ιδιωτικούς φορείς.

Η πρόσφατη έκθεση του NEON στο πρώην Δημόσιο Καπνεργοστάσιο είναι μια μορφή συνεργασίας για συγκεκριμένο πρότζεκτ. Πιο ενδιαφέρον θα ήταν να δούμε αν μπορούν σε μακροπρόθεσμη βάση να λειτουργήσουν δημόσιο και ιδιώτες μαζί, από κοινού, και ποιος μπορεί να είναι ο σκοπός που θα παροτρύνει και τους δύο να συνεργαστούν. Εδώ λοιπόν αναδεικνύεται και ένα ζήτημα σκοπιμοτήτων. Εάν μεν ο ιδιώτης είναι εταιρεία που για λόγους εταιρικής κοινωνικής ευθύνης ή και προβολής της ίδιας εταιρείας επιθυμεί να συμμετάσχει σε ένα τέτοιο μοντέλο συνεργασίας, δεν μπορεί να απεμπολήσει την κερδοσκοπική της λειτουργία και τον σκοπό που έχει, να αποκομίσει ακόμα και από μια τέτοια σύμπραξη κέρδος. Το δημόσιο από την άλλη μεριά είναι αδιάφορο ως προς αυτό. Δεν είναι ο κύριος σκοπός του να βγάλει λεφτά ή να ενισχύσει τον προϋπολογισμό από μια τέτοια λειτουργία. Προτάσσει το δημόσιο συμφέρον. Μπορούν επομένως αυτά τα δύο να συμβαδίσουν ή υπάρχει μια εγγενής αντινομία, με την έννοια ότι συγκρούονται δύο διαφορετικοί σκοποί, που μπορεί να παρεμποδίσουν μια ομαλή συνύπαρξη δημοσίου και ιδιώτη σε μακροπρόθεσμη βάση; Εγώ θέτω το ερώτημα, δεν υπάρχει εύκολη απάντηση. Ευκολότερη θα ήταν η απάντηση εάν ο ιδιώτης ήταν μη κερδοσκοπικός οργανισμός. Αλλά και ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός δεν μπορεί να δεσμευτεί σε μια μακροχρόνια συνεργασία. Νομίζω ότι αυτό είναι αυτονόητο, γιατί δεν έχει απεριόριστο προϋπολογισμό για να το υποστηρίξει.

Συνεπώς οι μορφές συνεργασίας δημοσίου και ιδιωτών, τα λεγόμενα public-private partnerships, τα PPPs, όπως λέγονται διεθνώς, φαίνεται ότι μπορεί να λειτουργήσουν ευκολότερα σε συγκεκριμένο πλαίσιο, χρονικά αλλά και πρακτικά, ενός σχεδιασμού ενός έργου, ενός πρότζεκτ, πολύ δυσκολότερα σε μακροχρόνια βάση. Για την πολιτιστική χορηγία, που είναι μια άλλη μορφή

συνεργασίας που είναι και η πιο πρακτικά εφαρμόσιμη, εκεί απαιτείται ένας νομοθετικός εκσυγχρονισμός προκειμένου οι ιδιώτες να έχουν ένα κίνητρο, ακόμα και φορολογικό, για να ενισχύσουν με χορηγίες τις διάφορες πολιτιστικές δραστηριότητες στη χώρα. Μια ήσσονος σημασίας μορφή συνεργασίας θα μπορούσε να είναι και η συμμετοχή ιδιωτών, όχι οικονομικά αλλά συμβουλευτικά, σε πολιτιστικούς οργανισμούς του δημοσίου. Και τι εννοώ; Φερειπείν τα advisory boards που υπάρχουν σε μουσεία του εξωτερικού, που συνήθως απαρτίζονται από ανθρώπους με ιδιαίτερες γνώσεις και εμπειρία στις τέχνες, θα μπορούσαν, παράλληλα με το διοικητικό συμβούλιο και προφανώς χωρίς αποφασιστικές αρμοδιότητες, να συμμετάσχουν σε πολιτιστικούς οργανισμούς, σε ελληνικά μουσεία, προκειμένου να συμβάλλουν και στην προβολή των μουσείων, προσελκύοντας χορηγίες, επενδύσεις, και γενικά στο μάρκετινγκ του μουσείου, αλλά και συμβουλευτικά, γι' αυτή καθ' εαυτήν την πολιτιστική δραστηριότητα.

<https://3137.gr/when-dci-met-gabriela/>