

ΕΡΕΥΝΑ ΠΟΛΥΜΟΡΦΙΑΣ

Ελληνική Αστυνομία

Φεβρουάριος 2004
EGA HRM consult / Αντιγόνη – Κέντρο Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης /
Πανελλήνια Ομοσπονδία Αστυνομικών Υπαλλήλων

Paul Abell
Ιωάννης Δημητρακόπουλος
Δάφνη Μαυρομάτη
Αθανάσιος Θεοδωρίδης
Αντώνιος Δαλκαφούκης
Mirjam Westenberg

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	0
1.1	Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων 2000-2006	1
1.2	Το πλαίσιο για την οργανωτική διάγνωση ή 'έρευνα πολυμορφίας'	3
1.3	Ερευνητική μέθοδος	4
2	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	5
2.1	Διοίκηση και Ηγεσία	5
	Η πολυμορφία ως 'επιχειρησιακό πλεονέκτημα'	5
	Φύλο, εθνοτική καταγωγή, σεξουαλικός προσανατολισμός, αναπηρία και ηλικία	6
	Ικανότητες της Διοίκησης	7
	Συμπέρασμα	7
2.2	Πολιτικές και Στρατηγικές	8
	Ιστορία, ρόλος και λειτουργία της Ελληνικής Αστυνομίας	8
	Θετικές διακρίσεις και το Σύνταγμα	9
	Νομοθεσία κατά των διακρίσεων στην Ελληνική Αστυνομία	9
	Διαχείριση της πολυμορφίας και δέσμευση για την προστασία και την ανάπτυξη της	10
	Πολιτικές για την Πολυμορφία: ισχύς, αδυναμίες, ευκαιρίες και απειλές	11
	Συμπέρασμα	13
2.3	Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού	14
	Προϋποθέσεις, επιλογή και εκπαίδευση στην Ελληνική Αστυνομία	14
	Φύλο	15
	Σεξουαλικός προσανατολισμός	17
	Θρησκεία και εθνοτική καταγωγή	17
	Συμπέρασμα	18
2.4	Οργανωτική Νοοτροπία	19
	Απόψεις για τις πιθανές επιπτώσεις της πολυμορφίας (αποτελέσματα της δημοσκόπησης)	19
	Φύλο	23
	Εθνοτική καταγωγή	24
	Θρησκεία	24
	Σεξουαλικός Προσανατολισμός	25
	Αναπηρία	25
	Ηλικία	25
	'Φιλότιμο' και 'Ελληνικότητα'	26
	Συμπέρασμα	27
2.5	Πολυμορφία	28
	Εθνοτική πολιτισμική πολυμορφία	28
	A) Διαμένοντες αλλοδαποί: αλλοδαποί, πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο	30
	B) Ρομά	31
	C) Παλιννοστούντες και ομογενείς	32
	D) Θρησκευτικές μειονότητες	33
	Φύλο και πολυμορφία	35
3	ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	36
3.1	Οι προοπτικές της Ελληνικής Αστυνομίας	38
3.2	Τι πρέπει να γίνει	40
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	Η ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	41
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β	ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	42

1 Εισαγωγή

Ολοένα και περισσότερο σήμερα, οι δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί καλούνται να αντιμετωπίσουν το ζήτημα της εντεινόμενης πολυμορφίας που παρουσιάζουν οι κοινωνίες. Αυξανόμενοι αριθμοί γυναικών συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Λόγω της πολιτικό-οικονομικής κατάστασης σε περιοχές όπως η πρώην Γιουγκοσλαβία, η Μέση Ανατολή ή τμήματα της Αφρικής, έχει αυξηθεί η μετανάστευση, με αποτέλεσμα η αναλογία των αλλοδαπών εργαζομένων στο εγχώριο εργατικό δυναμικό να έχει μεγαλώσει. Οι ομοφυλόφιλοι δε ζουν πια μια κρυφή ζωή, αλλά αποκαλύπτουν το σεξουαλικό τους προσανατολισμό και γίνονται πια ορατοί/ες. Το ποσοστό των γηραιότερων πολιτών αυξάνει συνεχώς. Οι τάσεις αυτές έχουν ως αποτέλεσμα το εργατικό δυναμικό να παρουσιάζει μεγαλύτερη πολυμορφία από ποτέ.

Η αυξανόμενη πολυμορφία παρουσιάζει νέες προκλήσεις για τους οργανισμούς. Η αστυνομία, ως Δημόσιος Οργανισμός που έχει καθημερινά έντονη και άμεση επαφή με μεγάλα τμήματα του πληθυσμού, διαδραματίζει ένα σημαντικό ρόλο στην κοινωνία. Όμως, μια αστυνομική δύναμη η οποία κυριαρχείται από 'λευκούς' άνδρες αστυνομικούς ή αστυνομικούς με ομοιογενείς θρησκευτικές πεποιθήσεις (πχ. Ορθόδοξοι κατά συντριπτική πλειοψηφία) αποτυγχάνει να καθρεφτίσει την πολυμορφία της κοινωνίας και είναι συνεπώς λιγότερο αναγνωρίσιμη και λιγότερο αξιόπιστη μέσα σε αυτή, απ' ό,τι είναι μια μικτή αστυνομική δύναμη. Συνεπώς, η διατήρηση της αναγνωρισιμότητας και της αξιοπιστίας τους είναι για τις αστυνομικές δυνάμεις μια νέα πρόκληση. Ως φορέας παροχής υπηρεσιών στη σημερινή σύνθετη κοινωνία, η νομιμοποίησή τους θα εξαρτηθεί μακροπρόθεσμα από την ικανότητά τους να ενσωματώσουν με επιτυχία την πολυμορφία μέσα στους κόλπους τους.

Η αναγνωρισιμότητα και η αξιοπιστία σε όλες τις διαφορετικές ομάδες της κοινωνίας, καθώς και οι ελλείψεις στην αγορά εργασίας είναι σημαντικά επιχειρήματα υπέρ της προσπάθειας των αστυνομικών δυνάμεων να καθρεφτίσουν στη σύνθεσή τους τη σύνθεση του πληθυσμού, από ποσοτικής και ποιοτικής άποψης. Μια αστυνομική δύναμη της οποίας η σύνθεση αντανάκλα ποσοτικά τη σύνθεση του πληθυσμού είναι μια αστυνομική δύναμη στην οποία οι γυναίκες, οι μετανάστες, οι ομοφυλόφιλοι και οι λεσβίες εκπροσωπούνται σε ποσοστά αντίστοιχα με την παρουσία τους στην κοινωνία. Μια ποιοτική αντανάκλαση σημαίνει ότι τα μέλη των ομάδων αυτών εκπροσωπούνται αναλογικά σε όλες τις βαθμίδες της ιεραρχίας και σε όλες τις υπηρεσίες.

Οι φυλετικές/ εθνοτικές μειονότητες και οι ομοφυλόφιλοι υπό-εκπροσωπούνται ακόμα στις αστυνομικές δυνάμεις, η δε παρουσία γυναικών σε υψηλές θέσεις στην ιεραρχία αποτελεί την εξαίρεση στον κανόνα. Φυσικά, η πολυμορφία στο εσωτερικό των οργανισμών δεν είναι αυτόματη. Η χαμηλή αυτή εκπροσώπηση δικαιολογείται συχνά με αναφορές στην ανεπάρκεια των ίδιων των μειονοτικών ομάδων: ελλιπής γνώση της γλώσσας, ανεπαρκής εκπαίδευση, αποκλίνουσα νοοτροπία (όσον αφορά στους μετανάστες), έκφραση αποκλίνοντος τρόπου ζωής (όσον αφορά στα άτομα με διαφορετικούς σεξουαλικούς προσανατολισμούς), έλλειψη φιλοδοξιών (όσον αφορά στις γυναίκες), κτλ.

Από την άλλη μεριά, ο ρόλος της κοινωνίας υποδοχής και των θεσμών της εκτίθεται σπάνια και συνήθως υποτιμάται, όπως πειστικά δείχνουν σχετικές έρευνες¹². Ποιος είναι αυτός ο ρόλος; Υπάρχουν τουλάχιστον δύο πιθανές εξηγήσεις για τη χαμηλή εκπροσώπηση μειονοτικών ομάδων. Η πρώτη εξήγηση είναι η μεροληψία στην επιλογή και την πρόσληψη προσωπικού, η οποία καθιστά τον οργανισμό λιγότερο προσιτό σε μέλη μειονοτικών ομάδων. Η δεύτερη είναι τα υψηλά ποσοστά παραίτησης μελών μειονοτικών ομάδων από τους οργανισμούς λόγω των μηχανισμών άμεσης και έμμεσης διάκρισης μέσα στους ίδιους τους οργανισμούς.

1.1 Το κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων 2000-2006

Η πρόληψη της άμεσης και έμμεσης διάκρισης είναι ένα από τα κύρια μελήματα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Για την καταπολέμηση των διακρίσεων, η Κοινότητα πρέπει να χρησιμοποιήσει όλα τα μέσα που έχει στη διάθεσή της, στα πλαίσια μιας συντονισμένης και ολοκληρωμένης στρατηγικής. Η νομοθεσία είναι ένα από τα βασικά εργαλεία μιας τέτοιας στρατηγικής, αλλά δεν είναι το μοναδικό. Οι προσπάθειες της Κοινότητας να προωθήσει την ίση μεταχείριση και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών έχουν καταδείξει ότι για να υπάρξει πρόοδος στην καταπολέμηση των διακρίσεων απαιτείται αλλαγή στις πρακτικές, στις στάσεις και αντιλήψεις των εμπλεκομένων αλλά και κινητοποίηση των ενδιαφερομένων. Οι προσπάθειες της Κοινότητας να προωθήσει την ισότητα των φύλων, καθώς και οι πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση την αναπηρία ή το ρατσισμό έχουν επίσης δείξει ότι οι δράσεις που επιτρέπουν στους διαμορφωτές πολιτικής και στους επαγγελματίες να συγκρίνουν και να αντιπαραβάλουν τις εμπειρίες τους με τις εμπειρίες άλλων, μπορεί να συμβάλλουν στην ανάπτυξη της ικανότητάς τους να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις αποτελεσματικά, και να δημιουργήσουν το ερέθισμα για ανάπτυξη πολιτικών. Συνεπώς, η Κοινότητα σκοπεύει να προωθήσει τέτοιου τύπου εγχειρήματα σε διακρατικό επίπεδο, και κατ' αυτόν τον τρόπο, να συμπληρώσει τις νομοθετικές της δράσεις. Για το λόγο αυτό, η Κοινότητα ξεκίνησε το 'κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων 2000-2006'.

Ένα από τα έργα του 'κοινοτικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι το έργο με τίτλο 'Καταπολέμηση των Διακρίσεων στην Αστυνομία – Μέτρα σε διακρατικό επίπεδο για την ανταλλαγή πληροφοριών και καλών πρακτικών'³, του οποίου ηγείται το Σουηδικό Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας⁴. Ο στόχος του έργου αυτού είναι η παροχή πληροφοριών και η διατύπωση προτάσεων προς τους αστυνομικούς οργανισμούς για την ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών καταπολέμησης των διακρίσεων, οι οποίες να περιλαμβάνουν τόσο την επιλογή, πρόσληψη και ιεραρχική εξέλιξη υπαλλήλων εντός του Σώματος, όσο και την εκπαίδευση και επιλογή εκπαιδευόμενων. Τα διακρατικά μέτρα του προγράμματος όσον αφορά στην ανταλλαγή πληροφοριών και καλών πρακτικών καλύπτουν δύο

¹ Soininen, M. and Graham, M. (1997). Case Study of Good Practice for Prevention of Racial Discrimination and Xenophobia and the Promotion of Equal Treatment in the Workplace: Sweden. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

² Abell, J.P. (1997). Compendium of Good Practice for Prevention of Racial Discrimination and Xenophobia and the Promotion of Equal Treatment in the Workplace. Two Dutch national case studies. Dublin: European Foundation on the improvement of living and working conditions.

³ 'Minority representation in police organisations – Transnational measures for the exchange of information and good practice'

⁴ Swedish National Institute for Working Life

θεματικά πεδία: αφενός μεν την αξιολόγηση της διαδικασίας προσλήψεων εντός του οργανισμού, και αφετέρου την πραγματοποίηση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.

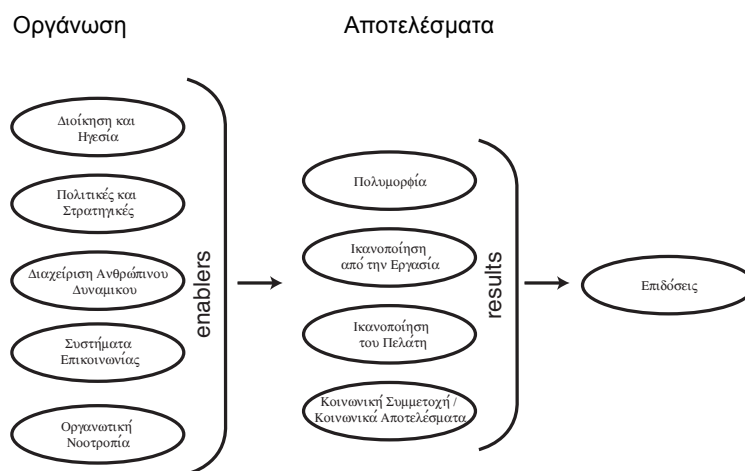
Τρεις αστυνομικές δυνάμεις συμμετείχαν στο πρόγραμμα: η Σουηδική Νομαρχιακή Αστυνομία της Στοκχόλμης, η Ολλανδική περιφερειακή αστυνομία της Χάγης και, σε πιο άτυπο επίπεδο, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Αστυνομικών Υπαλλήλων, ως γνώστρια της κατάστασης που επικρατεί στους κόλπους της Ελληνικής Αστυνομίας.

Προκειμένου να αποτιμηθεί η ανάγκη για μέτρα καταπολέμησης των διακρίσεων, πραγματοποιήθηκε μια 'οργανωτική διάγνωση' ή 'έρευνα πολυμορφίας' στις συμμετέχουσες αστυνομικές δυνάμεις σε καθένα από τα κράτη μέλη. Η έκθεση αυτή περιγράφει την 'οργανωτική διάγνωση' της Ελληνικής Αστυνομίας.

1.2 Το πλαίσιο για την ‘οργανωτική διάγνωση’ ή ‘έρευνα πολυμορφίας’

Προκειμένου να αποτιμηθεί η ανάγκη για μέτρα καταπολέμησης των διακρίσεων, πραγματοποιήθηκε μια ‘οργανωτική διάγνωση’ ή ‘έρευνα πολυμορφίας’ στην Ελληνική Αστυνομία. Η ‘έρευνα πολυμορφίας’ στηρίζεται σε ένα μοντέλο που αναπτύχθηκε πρόσφατα από την EGA και προέρχεται μερικώς από το σύστημα Ολικής Διαχείρισης Ποιότητας (Total Quality Management, TQM). Η ‘έρευνα πολυμορφίας’ καλύπτει τα ακόλουθα θεματικά πεδία (βλ. παρακάτω διάγραμμα):

Εικόνα 1 το Πλαίσιο της ‘Έρευνας Πολυμορφίας’



Το βασικό ζητούμενο της έρευνας είναι οι τελικές επιδόσεις του οργανισμού. Το παραπάνω διάγραμμα διαβάζεται από τα δεξιά προς τα αριστερά. Η πολυμορφία θα συνεισφέρει στις ‘Επιδόσεις’ του οργανισμού (δεξιά) μόνο εφόσον η ‘Οργάνωση’ του (αριστερά) και τα ‘Αποτελέσματα’ της οργάνωσης αυτής (κέντρο) έχουν ενσωματώσει την πολυμορφία. Εννοείται επίσης ότι απουσιάζουν οι μηχανισμοί αποκλεισμού. Με άλλα λόγια: η Διοίκηση και η Ηγεσία, οι Πολιτικές και οι Στρατηγικές, οι πρακτικές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, τα Συστήματα Επικοινωνίας και η Οργανωτική Νοοτροπία πρέπει να είναι φιλικά προς την πολυμορφία. Αυτό σημαίνει ότι η ηγεσία πρέπει να είναι ‘πολυπολιτισμικά ευαίσθητη’ και ότι οι νέοι υπάλληλοι θα κρίνονται με βάση τις ικανότητες τους και όχι με βάση το φύλο τους, την εθνοτική καταγωγή τους, τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό ή την αναπηρία τους. Μόνο εάν αυτές οι προϋποθέσεις καλύπτονται, θα είναι η Ικανοποίηση από την Εργασία και η Ικανοποίηση του Πελάτη επαρκείς και ίσες για όλες τις διαφορετικές ομάδες μέσα στον οργανισμό. Μόνο τότε η πολυμορφία θα αυξηθεί και θα συνεισφέρει στις επιδόσεις του οργανισμού.

1.3 Ερευνητική μέθοδος

Το πρόγραμμα αυτό επικεντρώθηκε στην υποκατηγορία 'Πολυμορφία' του θεματικού πεδίου 'Αποτελέσματα', καθώς και στις ακόλουθες υποκατηγορίες του θεματικού πεδίου 'Οργάνωση':

- Διοίκηση και Ηγεσία
- Πολιτικές και Στρατηγικές
- Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (επιλογή προσωπικού, διαδικασίες ιεραρχικής εξέλιξης και διατήρησης της παρουσίας μειονοτικών ομάδων)
- Οργανωτική Νοοτροπία

Η έρευνα περιλαμβάνει τα παρακάτω σκέλη:

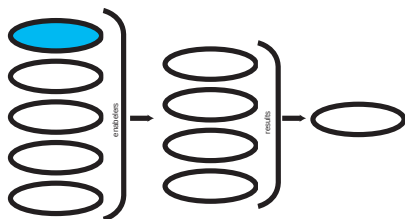
- Καταγραφή και ανάλυση των σχετικών εγγράφων, βιβλιογραφική επισκόπηση των (πρόσφατων) ιστορικών εξελίξεων στον τομέα της μετανάστευσης, της χειραφέτησης των γυναικών και των ομοφυλόφιλων, των εθνικών πολιτικών που αφορούν στην ένταξη των γυναικών, των μεταναστών και των ομοφυλόφιλων στην αγορά εργασίας.
- Συλλογή ποσοτικών στοιχείων (όπου ήταν διαθέσιμα), όπως τα ποσοστά συμμετοχής των μεταναστών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά των Ελλήνων, και ποσοστά ανεργίας για τις ομάδες αυτές.
- Ομαδικές συνεντεύξεις με αστυνομικούς υπαλλήλους, άνδρες και γυναίκες, προκειμένου να κατανοηθεί καλύτερα η οργανωτική νοοτροπία του Οργανισμού.
- Ερωτηματολόγιο, προκειμένου να κατανοηθεί καλύτερα η δέσμευση του Οργανισμού σε (μελλοντικές) πολιτικές υπέρ της πολυμορφίας, και πλευρές της οργανωτικής νοοτροπίας όπως η ανοχή, οι διαπολιτισμικές σχέσεις, κτλ. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε ένα δείγμα αστυνομικών υπαλλήλων της Ελληνικής Αστυνομίας.

Σε αντίθεση με τις δύο άλλες έρευνες αυτού του προγράμματος (στη Σουηδία και την Ολλανδία), δεν κατέστη δυνατό για την έρευνα της Ελληνικής Αστυνομίας να πραγματοποιηθούν συνεντεύξεις με την ίδια τη Διοίκηση. Στην έκθεση αυτή, τα συμπεράσματα που αφορούν στις διάφορες υποκατηγορίες των θεματικών πεδίων 'Οργάνωση' και 'Αποτελέσματα' στηρίχτηκαν κυρίως στις πληροφορίες που παρείχαν οι ομαδικές συνεντεύξεις, ιδιαίτερα όσον αφορά στους δύο από τους σημαντικότερους τομείς για τη διοίκηση των οργανισμών: Διοίκηση και Ηγεσία, και Πολιτικές και Στρατηγικές.

2 Αποτελέσματα

Στην έκθεση αυτή, τα αποτελέσματα των ομαδικών συνεντεύξεων και του ερωτηματολογίου θα παρουσιαστούν περιγράφοντας κάθε υποκατηγορία του θεματικού πεδίου 'Οργάνωση' με την ακόλουθη σειρά : Διοίκηση και Ηγεσία, Πολιτικές και Στρατηγικές, Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Οργανωτική Νοοτροπία. Τέλος, θα εξετάσουμε την υποκατηγορία 'Πολυμορφία' του θεματικού πεδίου 'Αποτελέσματα'. Έγιναν ομαδικές συνεντεύξεις με τρεις ομάδες: μια ομάδα νεαρών ανδρών φοιτητών της Αστυνομικής Ακαδημίας (n=7), μια ομάδα συνδικαλιστών (κυρίως μεγαλύτερων ανδρών, μία μόνο γυναίκα, n=8) και μια ομάδα γυναικών αστυνομικών (n=8).

2.1 Διοίκηση και Ηγεσία



Η υποκατηγορία Διοίκηση και Ηγεσία του θεματικού πεδίου 'Οργάνωση' αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο η Διοίκηση ενός Οργανισμού επιδεικνύει την εμπλοκή/ δέσμευσή της σε (μελλοντικές) πολιτικές υπέρ της πολυμορφίας, μέσω της γνώσης, της διορατικότητας, της συμπεριφοράς και των πράξεών της, πχ. προσφέροντας υποστήριξη, χρησιμοποιώντας πόρους ή μέσω αυστηρής επίβλεψης των διαδικασιών. Μια άλλη όψη της Διοίκησης και της Ηγεσίας είναι η ικανότητα τους να ηγηθούν μιας (εθνοτικό-πολιτισμικά) σύνθετης οργάνωσης με έντονα στοιχεία πολυμορφίας.

Η πολυμορφία ως 'επιχειρησιακό πλεονέκτημα'

Όπως περιγράψαμε στο κεφάλαιο 1.2, η πολυμορφία μπορεί να συνεισφέρει στις επιδόσεις του οργανισμού. Αυτό μπορεί να συμβεί όταν ο ίδιος ο οργανισμός και οι υποκατηγορίες του θεματικού πεδίου 'Οργάνωση' έχουν ενσωματώσει αποτελεσματικά την πολυμορφία. Σε αυτή την περίπτωση η πολυμορφία μπορεί να προσφέρει 'επιχειρησιακό πλεονέκτημα' και θα είναι ωφέλιμη για τον οργανισμό. Για παράδειγμα: Ένα επιχείρημα για να στοχεύσει κανείς σε μια πληθυσμιακά σύνθετη αστυνομική δύναμη, η οποία καθρεφτίζει στη σύνθεσή της τη σύνθεση του πληθυσμού, είναι ότι η αστυνομική αυτή δύναμη θα προσλαμβάνει καλύτερα τα μηνύματα των διάφορων πολιτισμικών/ εθνοτικών ομάδων του γενικού πληθυσμού, απ' ότι μια αστυνομική δύναμη με μονό-πολιτισμική και μονό-εθνοτική σύνθεση. Τα προβλήματα που ανακύπτουν με συγκεκριμένες πολιτισμικές/ εθνοτικές ομάδες θα κατανοούνται καλύτερα και θα επιλύονται πιο αποτελεσματικά. Η εμπλοκή και η δέσμευση της διοίκησης σε μια πολιτική υπέρ της πολυμορφίας εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο η διοίκηση αυτή αντιλαμβάνεται την πολυμορφία ως 'επιχειρησιακό πλεονέκτημα'.

Η άποψη των τριών ομάδων σχετικά με την εμπλοκή και τη δέσμευση της διοίκησης της Ελληνικής Αστυνομίας δεν ήταν ιδιαίτερα θετική. Γενικά, ήταν διάχυτη η άποψη ότι η διοίκηση στερείται το αναγκαίο ενδιαφέρον για την πολυμορφία, καθώς και την απαραίτητη νοοτροπία για να κατανοήσει την ανάγκη μιας πολιτικής υπέρ της πολυμορφίας. Καμία προσπάθεια δεν έχει γίνει, καθώς τέτοια θέματα αναβάλλονται για το μέλλον. Ένας από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις είπε *‘... η Διοίκησή μας δεν αντιλαμβάνεται τις κοινωνικές αλλαγές, η Διοίκηση είναι κοντόφθαλμη, αγκυλώνεται σε καθημερινές ανάγκες, χωρίς να ενδιαφέρεται για το τι ζητάει η κοινωνία’*. Γενικά, οι συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις συμφώνησαν με την έννοια της πολυμορφίας στην αστυνομία, αλλά υποστήριξαν ότι η Διοίκηση ‘κοιμάται’.

Φύλο, εθνική καταγωγή, σεξουαλικός προσανατολισμός, αναπηρία και ηλικία

Η εμπειρία της Ελληνικής Αστυνομίας όσον αφορά στην πολυμορφία περιορίζεται κυρίως στο θέμα του φύλου. Από τους φοιτητές της Αστυνομικής Ακαδημίας αναφέρθηκε κάποιο ενδιαφέρον για θέματα πολυμορφίας. Σύμφωνα με την ομάδα αυτή, η Ακαδημία διοργάνωσε ένα μάθημα με θέμα το ρατσισμό, την ξενοφοβία και την ισότητα των φύλων στο πρώτο έτος της φοίτησής τους στην Ακαδημία, και ένα μάθημα για κοινωνικά και πολιτισμικά θέματα στο δεύτερο έτος. Στα πλαίσια αυτού του μαθήματος επισκέφτηκαν μια ΜΚΟ η οποία εκπροσωπεί παλιννοστούντες Έλληνες από την πρώην Σοβιετική Ένωση. Ο ρατσισμός είναι ένα ‘καυτό’ θέμα για τις πανελλήνιες εξετάσεις. Μέσα από τα μαθήματα αυτά μαθαίνουν οι αστυνομικοί για το θέμα της πολυμορφίας.

Εντούτοις, παρατηρήθηκε επίσης ότι οι ‘ενδείξεις’ της πολυμορφίας δεν είναι ανεκτές στην Αστυνομία (πχ. σκουλαρίκια στους άντρες, τατουάζ κτλ.), το οποίο υποδηλώνει άρνηση αποδοχής και ανεκτικότητας απέναντι στην πολυμορφία στο χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις, η Διοίκηση θεωρεί ότι ένα άτομο με αναπηρίες δεν μπορεί να υπηρετήσει στην Αστυνομία (ακόμα και εάν το άτομο αυτό τραυματίστηκε εν ώρα υπηρεσίας). Ιδιαίτερα οι ανάπηροι υφίστανται διακρίσεις. Δεν τους ανατίθενται ευθύνες, υφίστανται διακρίσεις στο ωράριο εργασίας (με αποτέλεσμα χαμηλότερους μισθούς). Για την ώρα, λέχθηκε ότι *‘... δεν τους επιτρέπεται να αυξήσουν το μισθό τους δουλεύοντας το Σαββατοκύριακο. Αυτό είναι άδικο και δε θα έπρεπε να επιτρέπεται’*. Εάν υπάρχει κάποια δουλειά την οποία μπορούν να κάνουν τη Δευτέρα, μπορούν προφανώς να την κάνουν και την Κυριακή.

Οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις θεωρούν τους ανώτερους στην ιεραρχία αστυνομικούς συντηρητικούς. Όσον αφορά στις σχέσεις μεταξύ παλαιότερων και νεώτερων αστυνομικών, το κλίμα στην Αστυνομία δεν είναι ανοιχτό και ανεκτικό. Δε δίνεται χώρος στους νεώτερους αστυνομικούς για να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους και δεν τους δίνεται καμία σχεδόν δυνατότητα να πάρουν πρωτοβουλίες. Οι νεώτεροι αστυνομικοί, οι οποίοι μπήκαν στην Αστυνομική Ακαδημία μέσω των πανελληνίων εξετάσεων, θεωρούνται από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις πιο δεκτικοί νέων ιδεών. Αλλαγές στη συμπεριφορά τους, γεννούν ελπίδες για το μέλλον. Ορισμένοι από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις διαφώνησαν, λέγοντας ότι ο συντηρητισμός των παλαιότερων επηρεάζει αρνητικά τους νέους αστυνομικούς.

Ικανότητες της Διοίκησης

Ορισμένοι από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις παρατήρησαν ότι η Διοίκηση δεν είναι έτοιμη για προοδευτικές αλλαγές στην αστυνομία, λόγω της οπισθοδρομικότητάς της. Επιπλέον, η έλλειψη οργανωτικότητας που τη χαρακτηρίζει, θα δυσχέραινε την εφαρμογή μιας πολιτικής υπέρ της πολυμορφίας. Ένας από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις θεωρεί την ανικανότητα της διοίκησης να αντιμετωπίσει το θέμα της πολυμορφίας ως ενδεικτικό της γενικότερης ανεπάρκειάς της, για παράδειγμα στην αντιμετώπιση νέων μορφών εγκληματικότητας. Αναφέρθηκε επίσης ότι οι ανώτεροι αστυνομικοί συμπεριφέρονται συχνά με υπερβολική επιείκεια στις γυναίκες, γεγονός που αποδεικνύει τις δυσκολίες της σωστής αντιμετώπισης της πολυμορφίας.

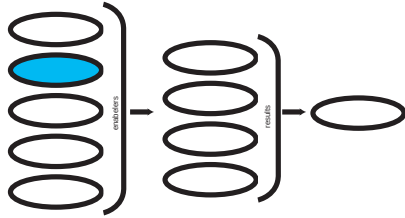
Η απάντηση στην ερώτηση αν διαθέτει η Διοίκηση τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες για να διαχειριστεί την πολυμορφία ήταν συντριπτικά αρνητική: *‘Όχι, η νοοτροπία που κυριαρχεί είναι η ίδια που κυριαρχεί και στο στρατό, δεν υπάρχει τέτοιο αίτημα, και δεν παρέχονται τέτοιες γνώσεις’* και *‘... Δεν είναι κάτι που είναι κατανοητό σε όλους, βλέπουν (η Διοίκηση) τους αστυνομικούς σαν αριθμούς, σα θέσεις που πρέπει να καλυφθούν’*.

Στην ερώτηση αν η Διοίκηση έχει τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες για να διαχειριστεί ένα αστυνομικό Σώμα που χαρακτηρίζεται από πολυμορφία, οι απαντήσεις ήταν και πάλι αρνητικές: *‘... το αντίθετο, η Διοίκηση κάνει ό,τι μπορεί για να διαιωνίσει τις διακρίσεις. Όταν η Διοίκηση δε μας υποστηρίζει, πως μπορούμε να περιμένουμε να το κάνουν οι συνάδελφοί μας;’* και *‘Μερικές φορές η Διοίκηση μας συμπεριφέρεται καλά. Εξαρτάται, όλα αυτά είναι άγνωστα πράγματα για τη Διοίκηση, αυτό που τους ενδιαφέρει είναι να πετύχουν τους αριθμητικούς στόχους του Υπουργείου’*.

Συμπέρασμα

Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στις τρεις ομαδικές συνεντεύξεις, η Διοίκηση της Ελληνικής Αστυνομίας δε διαθέτει το απαραίτητο ενδιαφέρον για το θέμα της πολυμορφίας, ούτε και την απαραίτητη νοοτροπία για να κατανοήσει την ανάγκη για πολυμορφία στο αστυνομικό Σώμα. Τέλος, της λείπουν οι γνώσεις και οι ικανότητες να διαχειριστεί ένα Σώμα που χαρακτηρίζεται από πολυμορφία. Υπάρχουν εντούτοις κάποιες θετικές ενδείξεις. Στην Αστυνομική Ακαδημία, μέσω μαθημάτων και άλλων μέσων, παρέχεται στους αστυνομικούς κάποια γνώση της πολυμορφίας. Αν και ο συντηρητισμός των παλαιότερων αστυνομικών θεωρείται ότι επηρεάζει αρνητικά τους νεώτερους, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις παρατήρησαν αλλαγές στις συμπεριφορές των νέων αστυνομικών οι οποίες γεννούν αισιοδοξία για το μέλλον.

2.2 Πολιτικές και Στρατηγικές



Το θέμα αυτής της υποκατηγορίας του θεματικού πεδίου ‘Οργάνωση’ είναι η ανάπτυξη μιας πολιτικής υπέρ της πολυμορφίας. Αφορά τις πληροφορίες πάνω στις οποίες στηρίζεται η πολιτική αυτή, τους τρόπους με τους οποίους ο οργανισμός προσπαθεί να δημιουργήσει τη βάση μιας τέτοιας πολιτικής, καθώς και την εφαρμογή της (πχ. τη στρατηγική προσέγγιση) και τον τρόπο με τον οποίο αξιολογείται (απολογισμός και βελτίωση).

Ιστορία, ρόλος και λειτουργία της Ελληνικής Αστυνομίας

Με τη σύσταση του σύγχρονου ελληνικού κράτους το 1832 ιδρύθηκε ένα διττό αστυνομικό σύστημα με τη Χωροφυλακή στην ύπαιθρο και την Αστυνομία τις αστικές περιοχές. Καθ’ όλη τη διάρκεια της παραχώδους πολιτικής ιστορίας του τελευταίου αιώνα, η Αστυνομία χρησιμοποιήθηκε ως μέσο πολιτικής καταδίωξης της αριστεράς, των συνδικάτων και των κοινωνικών κινημάτων. Ο πολιτικός ρόλος της Αστυνομίας συνέχισε να είναι μια από τις βασικές της λειτουργίες της μέχρι την πτώση της δικτατορίας το 1974. Κατά συνέπεια η Αστυνομία ταυτίστηκε με την πολιτική καταστολή, τον υπέρ-εθνικισμό και την ακροδεξιά. Η ιστορική αυτή κληρονομιά έχει επηρεάσει την οργανωτική νοοτροπία της και κατά συνέπεια τη συμπεριφορά των μελών της οι οποίοι πολύ συχνά είναι ως ένα βαθμό κοινωνικά απομονωμένοι.

Το 1984, παρά τις έντονες αντιδράσεις, οι δύο αστυνομικές δυνάμεις ενώθηκαν, σχηματίζοντας την Ελληνική Αστυνομία. Ο Νόμος 2800/2000⁵ περιγράφει αναλυτικά τη νέα δομή της ΕΛ.ΑΣ. και καθορίζει – σε μερικά άρθρα άμεσα και σε άλλα έμμεσα – την επίσημη αποστολή της. Το άρθρο 8 ορίζει ότι η Αστυνομία είναι υπεύθυνη για ‘την εξασφάλιση της δημόσιας ειρήνης και ευταξίας και της απρόσκοπτης κοινωνικής διαβίωσης των πολιτών’ (παρ. 1^α).

Σύμφωνα με το άρθρο 9, οι κανόνες που διέπουν την ιεραρχία και την πειθαρχία στο εσωτερικό του Σώματος είναι ‘αντίστοιχοι με τους στρατιωτικούς’ (παρ. 1). Η στρατιωτική οργανωτική νοοτροπία που κυριαρχεί στην ΕΛ.ΑΣ. είναι ένας από τους παράγοντες που συντελούν στη διαιώνιση της παλιάς νοοτροπίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του Οργανισμού. Ξένη προς την αξία της ανεκτικότητας, η στρατιωτική αυτή νοοτροπία εμποδίζει κάθε ριζική αλλαγή στα κριτήρια επιλογής του προσωπικού του Οργανισμού, αλλά και στην ιεραρχική εξέλιξη ατόμων που παρουσιάζουν στοιχεία ‘διαφορετικότητας’ και ‘πολυμορφίας’.

⁵ ΦΕΚ 41Α’ – 29/02/2000

Η ΕΛ.ΑΣ. υπάγεται στο Υπουργείο Δημόσιας Τάξης. Κατά συνέπεια αποτελεί τμήμα της ελληνικής δημόσιας διοίκησης και αντανakλά τα δομικά προβλήματα και τις ελλείψεις της. Η απομόνωση της αστυνομίας από άλλες δημόσιες αρχές, όπως η τοπική αυτοδιοίκηση, κυρίως λόγω του γραφειοκρατικού, στρατιωτικού σχεδόν προτύπου λειτουργίας της, που την καθιστά ένα θεσμό έξω σχεδόν από το σώμα της κοινωνίας, επηρεάζει σημαντικά τη φύση, τη δομή, την οργάνωση, την νοοτροπία και τη λειτουργία της.

Θετικές διακρίσεις και το Σύνταγμα

Μια σημαντική συνταγματική τροποποίηση έλαβε χώρα στην Ελλάδα το 2001. Το νέο άρθρο 116 του Ελληνικού Συντάγματος όχι μόνο απαγορεύει κάθε εξαίρεση στον κανόνα της ισότητας, που υπήρχε και στο προηγούμενο Σύνταγμα, αλλά εισάγει και την έννοια της θετικής διάκρισης για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, ορίζοντας με σαφήνεια ότι τέτοιου είδους θετικές διακρίσεις δεν αποτελούν διάκριση υπέρ της γυναίκας. Αυτό σημαίνει ότι, σύμφωνα με τη συνταγματική τροποποίηση, όλοι οι περιορισμοί που βασίζονται στο φύλο είναι παράνομοι. Κατά συνέπεια, μια δημόσια πολιτική η οποία διαπνέεται από την προκατάληψη ότι οι γυναίκες, ως φύλο, δεν πληρούν τις προϋποθέσεις ορισμένων επαγγελματιών, είναι συνταγματικά απαράδεκτη. Μπορεί πλέον κανείς να αποκλειστεί μόνο σε ατομικό επίπεδο, επειδή απέτυχε σε συγκεκριμένες εξετάσεις, ασχέτως του φύλου του/ της.

Νομοθεσία κατά των διακρίσεων στην Ελληνική Αστυνομία

Το ζήτημα της καταπολέμησης των διακρίσεων και της πολυμορφίας στους κόλπους των ελληνικών αστυνομικών δυνάμεων δεν περιλαμβάνεται στη δημόσια ημερήσια διάταξη. Το γεγονός αυτό αντανakλάται σε ένα πλήθος νομοθετικών πηγών, συμπεριλαμβανομένων νόμων που ψηφίστηκαν από το Κοινοβούλιο, οι οποίοι καθορίζουν το γενικό πλαίσιο λειτουργίας της ΕΛ.ΑΣ., προεδρικών διαταγμάτων, τα οποία καθορίζουν συνήθως τις λεπτομέρειες εφαρμογής ενός νόμου, και υπουργικών αποφάσεων, οι οποίες επιλύουν δευτερεύοντα προβλήματα.

Δυστυχώς, το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης, αντίθετα με το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, δεν έχει ακόμα εναρμονίσει τις πολιτικές του με τη νέα αυστηρή συνταγματική τάξη που προαναφέρθηκε. Αν και καταργήθηκαν οι αρνητικές ποσοστώσεις για την εισαγωγή γυναικών στην Αστυνομική Ακαδημία που όριζε ο Νόμος 2226/1994⁶, το Προεδρικό Διάταγμα 90/2003⁷ του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης εφάρμοσε έναν πολύ αυστηρό ορισμό της ισότητας των φύλων, σύμφωνα με τον οποίο ισχύουν οι ίδιες προϋποθέσεις ύψους, βάρους και φυσικών ικανοτήτων (τρέξιμο, άλμα, κτλ.) για άντρες και γυναίκες. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι η προαναφερθείσα διάταξη αποτελεί έμμεση διάκριση κατά των γυναικών και συνεπώς αντιβαίνει προς το άρθρο 3 της Κοινοτικής Οδηγίας 2000/78, η οποία ορίζει ότι η εφαρμογή της Οδηγίας αφορά τις συνθήκες πρόσβασης στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων επιλογής προσωπικού, ανεξάρτητα από την ιδιωτική ή δημόσια φύση του επαγγέλματος (επομένως οι κανόνες αυτοί καλύπτουν και όλες τις Δημόσιες Υπηρεσίες).

⁶ ΦΕΚ 122Α' – 21/07/1994

⁷ ΦΕΚ 82 – 10/04/2003

Μόνο στο Προεδρικό Διάταγμα 69/1997⁸ αναφέρεται το θέμα της πολυμορφίας, ορίζοντας ότι υπάρχουν τρεις ειδικές κοινωνικές κατηγορίες, οι οποίες έχουν απόλυτη προτεραιότητα για την πρόσληψη στην ΕΛ.ΑΣ.: 'οι πολύτεκνοι, οι έχοντες μέλος της ίδιας οικογένειας με αναπηρία 67% τουλάχιστον ή με ειδικές ανάγκες, και οι τελούντες σε χηρεία, ή διάζευξη στους οποίους έχει ανατεθεί η επιμέλεια των ανηλίκων τέκνων τους'.

Διαχείριση της πολυμορφίας και δέσμευση για την προστασία και την ανάπτυξη της

Είναι φανερό ότι η πολυμορφία και διαχείριση της πολυμορφίας δεν έχουν ληφθεί υπόψη στο σχεδιασμό των πολιτικών και στρατηγικών της ΕΛ.ΑΣ. και εκκρεμεί ακόμα η εφαρμογή τους. Από αυτή την άποψη, είναι ενδιαφέρον να εξετάσει κανείς αν υπάρχει η απαιτούμενη βάση για μια μελλοντική διαχείριση της πολυμορφίας. Για τη διερεύνηση της δέσμευσης του οργανισμού σε μελλοντικές πολιτικές υπέρ της πολυμορφίας, αλλά και την αξιολόγηση άλλων πλευρών της οργανωτικής νοοτροπίας του οργανισμού, όπως η ανεκτικότητα, οι διαπολιτισμικές σχέσεις (τις οποίες θα εξετάσουμε στο κεφάλαιο 2.4), χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο διανεμήθηκε σε υπηρετούντες αστυνομικούς της ΕΛ. ΑΣ. Δεν κατέστη εφικτή η χρήση πλαισίου δειγματοληψίας, συνεπώς δεν μπορούμε να βγάλουμε συμπεράσματα σχετικά με την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος ή το ποσοστό που δεν απάντησε. Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε από την Πανελλήνια Ομοσπονδία Αστυνομικών Υπαλλήλων σε έναν άγνωστο αριθμό αστυνομικών υπαλλήλων της ΕΛ.ΑΣ. Από αυτό το δείγμα, συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο 306 άτομα, αριθμός επαρκής για να έχουμε μια αξιόπιστη εικόνα. Από τους 306 αστυνομικούς που απάντησαν, μόνο 2 απάντησαν ότι έχουν αλλοδαπή καταγωγή.

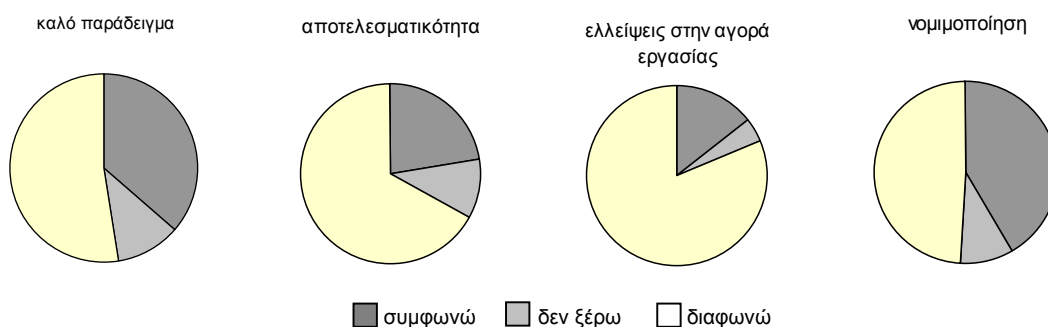
Η δέσμευση σε μελλοντικές πολιτικές υπέρ της πολυμορφίας αξιολογήθηκε ζητώντας από τους ερωτώμενους να εκφράσουν τη γνώμη τους αναφορικά με τέσσερα πιθανά επιχειρήματα υπέρ της εγκαίνιασης μιας πολιτικής διαχείρισης της πολυμορφίας:

- Η Ελληνική Αστυνομία, ως Δημόσια Οργανισμός, πρέπει να δώσει το καλό παράδειγμα για την προώθηση της διαφορετικότητας και της πολυμορφίας.
- Ο πληθυσμός της Ελλάδας παρουσιάζει πλέον αυξανόμενη πολυμορφία. Για να είναι αποτελεσματική η Αστυνομία, η σύνθεσή της πρέπει να καθρεφτίζει την ίδια πολυμορφία.
- Εξαιτίας της δυσκολίας ανεύρεσης κατάλληλου προσωπικού, η Αστυνομία πρέπει να αναζητήσει υποψήφιους αστυνομικούς και στους κόλπους άλλων πληθυσμιακών ομάδων: δηλαδή, εκτός από την παραδοσιακή πληθυσμιακή ομάδα (Χριστιανοί Ορθόδοξοι άνδρες ελληνικής καταγωγής), πρέπει να στραφεί προς τις γυναίκες, τις μειονότητες, τους μετανάστες, τους ομοφυλόφιλους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες.
- Όσο περισσότερο καθρεφτίζει η αστυνομία το κοινωνικό σύνολο, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η νομιμοποίηση και η αξιοπιστία της.

Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου παρουσιάζονται στο διάγραμμα, στην εικόνα 2.

⁸ ΦΕΚ 62Α' – 23/04/1997

Εικόνα 2 Επιχειρήματα υπέρ μιας Πολιτικής για την Πολυμορφία



Σχεδόν όλοι οι ερωτώμενοι *διαφωνούν* ότι οι ελλείψεις που παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας δικαιολογούν την πρόσληψη στην ΕΛ.ΑΣ. ατόμων από μειονοτικές ομάδες του πληθυσμού. Επιπλέον, η πλειονότητα δε θεωρεί ότι η αποτελεσματικότητα της Αστυνομίας στο έργο της εξαρτάται από τον βαθμό στον οποίο καθρεφτίζει στη σύνθεσή της τη σύνθεση του πληθυσμού. Οι μισοί ερωτώμενοι δεν πιστεύουν ότι η Αστυνομία θα πρέπει να δώσει το καλό παράδειγμα στην πολυμορφία και/ ή ότι η ΕΛ.ΑΣ. θα αυξήσει τη νομιμοποίηση ή την αξιοπιστία της αν το προσωπικό της παρουσιάζει μεγαλύτερο βαθμό πολυμορφίας.

Πολιτικές για την Πολυμορφία: ισχύς, αδυναμίες, ευκαιρίες και απειλές

Όταν ερωτήθηκαν σχετικά με τα προβλήματα που πιθανόν να προκύψουν από την εφαρμογή μιας πολιτικής υπέρ της πολυμορφίας, όλοι οι συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις και στις τρεις ομαδικές συνεντεύξεις ανέφεραν τα δύο δομικά προβλήματα της Ελληνικής Αστυνομίας: αφενός την έλλειψη οργάνωσης και αφετέρου την έλλειψη πόρων. Η συζήτηση για τρόπους ένταξης διαφορετικών κοινωνικών ομάδων θεωρήθηκε ουτοπική, όταν η ζωή στο Σώμα είναι ήδη δύσκολη με την υπάρχουσα, σχετικά ομοιογενή ανδροκρατούμενη δομή (πχ. αναφέρθηκαν η έλλειψη ξεχωριστών τουαλετών για τις γυναίκες, η έλλειψη ειδικής διαμορφωμένης πρόσβασης στους χώρους της αστυνομίας για ΑμΕΑ, κτλ.).

Μια άλλη σειρά προβλημάτων που αναφέρθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων πηγάζει από τους ίδιους τους πιθανούς ωφελομένους ενός τέτοιου αστυνομικού Σώματος: 'πολιτισμικά κενά', ατελής γνώση της ελληνικής γλώσσας, λανθασμένη αντίληψη της ελληνικής πραγματικότητας. Ένας από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις αναρωτήθηκε το πώς ένας αλλοδαπός υπήκοος θα αντιμετώπιζε την παρέλαση στις εθνικές γιορτές.

Ένα σημαντικό πρόβλημα όσον αφορά στη συμμετοχή αλλοδαπών στην ΕΛ.ΑΣ. θεωρείται από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις το θέμα της ‘εθνικής ασφάλειας’ της χώρας. Ένας αστυνομικός αναρωτήθηκε ‘...πώς θα μπορούσε η Ελλάδα να εμπιστευτεί την ασφάλεια των συνόρων της σε ξένους;⁹.

Τα ιδεολογικά προβλήματα μέσα στο αστυνομικό Σώμα (όπως ο ρατσισμός και ο συντηρητισμός) θεωρούνται από τους περισσότερους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις ότι πηγάζουν από την κοινωνία. Βλέπουν την αστυνομία ως ‘καθρέπτη’ της κοινωνίας, ιδιαίτερα από τη στιγμή που η είσοδος στην Αστυνομική Ακαδημία γίνεται μέσα από τις πανελλήνιες εξετάσεις. Κατά συνέπεια, όλα τα αρνητικά στοιχεία της κοινωνίας μεταφέρονται μέσα στην αστυνομία. Ένας από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις είπε ότι θα ήταν επιθυμητό η συμπεριφορά της Αστυνομίας να γίνει το πρότυπο της κοινωνίας. Ένας άλλος παρατήρησε ότι πρέπει πρώτα η κοινωνία να αλλάξει και μετά η Αστυνομία θα μπορέσει να καθρεφτίσει αυτή την αλλαγή. Ένας από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις ήταν ιδιαίτερα ανήσυχος με το θέμα. Είπε: ‘θα θυσιάσουμε την Αστυνομία στο βωμό της κοινωνικής μεταρρύθμισης.’ Αναπτύσσοντας τη σκέψη του αυτή είπε ότι η Αστυνομία έχει πολύ λίγους πόρους για να τους ξοδέψει χτίζοντας την απαραίτητη υποδομή για ένα αστυνομικό Σώμα με διαφορετικούς πληθυσμούς στους κόλπους του.

Ένας από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις χαρακτήρισε την ξενοφοβία ‘σχεδόν κληρονομική’. Είπε ότι οι πολεμικές εμπειρίες των παλαιότερων γενεών προσδιόρισαν τις προκαταλήψεις για τις διάφορες εθνικότητες, και οι απόψεις αυτές πέρασαν στις νεώτερες γενιές. Ένας άλλος πρόσθεσε ότι εξαιτίας των ταινιών κτλ. έχει αναπτυχθεί συγγένεια με τη Δύση. Ένας άλλος είπε ότι πιστεύει ότι ο ρατσισμός έχει τις βάσεις του στην οικονομική κατάσταση του θύματος.

Όλοι οι συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις θεωρούν την αρνητική εικόνα της Αστυνομίας σοβαρό εμπόδιο για τον κοινωνικό της ρόλο. Προκειμένου να μην κατηγορηθούν για ρατσισμό, οι αστυνομικοί είναι συχνά πιο επιεικείς από ότι θα έπρεπε (πχ. με τους Αλβανούς). Εντούτοις, και οι ίδιοι οι αστυνομικοί είναι συχνά θύματα ρατσισμού. Πρόκειται βασικά για ένα πρόβλημα επικοινωνίας: προβάλλονται (πχ. στην τηλεόραση) μόνο οι αρνητικές πλευρές της αστυνομίας.

Γενικά, όλοι συμφώνησαν ότι, προκειμένου να είναι πιο αποτελεσματική, η Αστυνομία πρέπει να καθρεπτίζει στη σύνθεσή της τη σύνθεση του γενικού πληθυσμού. Όσον αφορά στο συγκεκριμένο παράδειγμα της αποστολής ενός Τσιγγάνου αστυνομικού για περιπολία σε μια τσιγγάνικη γειτονιά, παρατηρήθηκε ότι το σύστημα αυτό δε θα ήταν βιώσιμο, καθώς καμία αστυνομική δύναμη δεν μπορεί να είναι σίγουρη ότι θα είναι πάντα διαθέσιμος ένας Τσιγγάνος αστυνομικός για να πάει για περιπολία στη τσιγγάνικη γειτονιά. Από την άλλη, θα ήταν ένας αποτελεσματικός τρόπος να αντιμετωπιστούν οι διαφορετικές κοινωνικές ομάδες. Ακόμα και τώρα, απαιτείται οι αστυνομικοί να είναι ελαστικοί στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν Έλληνες από διαφορετικές περιοχές της χώρας. Για παράδειγμα, οι Κρητικοί χρειάζονται ιδιαίτερη μεταχείριση, εξαιτίας των πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων τους.

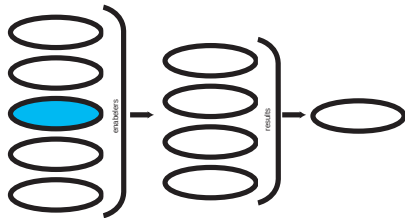
⁹ Ένα αστυνομικό Σώμα, οι συνοριοφύλακες, είναι επιφορτισμένο με την ασφάλεια των εξωτερικών συνόρων από παράνομα εισερχόμενους μετανάστες.

Συμπέρασμα

Το ζήτημα της καταπολέμησης των διακρίσεων και της διαχείρισης της πολυμορφίας μέσα στους κόλπους της Ελληνικής Αστυνομίας δεν αποτελεί μέρος της ημερήσιας διάταξης. Εξαίρεση σε αυτό αποτελεί το Προεδρικό Διάταγμα 69/1997¹⁰ το οποίο ορίζει ότι έχουν απόλυτη προτεραιότητα στις προσλήψεις οι πολύτεκνοι, οι έχοντες μέλος της ίδιας οικογένειας με αναπηρία 67% τουλάχιστον ή με ειδικές ανάγκες, και οι τελούντες σε χηρεία, ή διάζευξη στους οποίους έχει ανατεθεί η επιμέλεια των ανηλίκων τέκνων τους, καθώς και το άρθρο 116 του Συντάγματος, το οποίο υποδηλώνει ότι όλοι οι περιορισμοί με βάση το φύλο είναι παράνομοι. Είναι προφανές ότι όσον αφορά στις πολιτικές και στρατηγικές, η πολυμορφία και η διαχείριση της πολυμορφίας δεν έχουν ακόμα ληφθεί υπόψη από την ηγεσία του Υπουργείου. Από την άλλη, τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου δείχνουν ότι οι βάσεις για μια μελλοντική πολιτική υπέρ της πολυμορφίας (η οποία θα περιλαμβάνει και πολιτικές καταπολέμησης του αποκλεισμού) είναι πολύ ισχνές. Η πλειονότητα των αστυνομικών της ΕΛ.ΑΣ. δε βλέπει κανένα θετικό αποτέλεσμα από ένα αστυνομικό Σώμα που εντάσσει διαφορετικές κοινωνικές ομάδες στους κόλπους του. Σύμφωνα με ορισμένους από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις, η εισαγωγή μιας πολιτικής υπέρ της πολυμορφίας με στόχο την πρόσληψη εθνοτικών μειονοτήτων και μεταναστών θα είναι προβληματική.

¹⁰ ΦΕΚ 62Α' – 23/04/1997

2.3 Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού



Αυτή η υποκατηγορία του θεματικού πεδίου 'Οργάνωση' αφορά τη Διαχείριση του Ανθρώπινου Δυναμικού. Ο στόχος της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι η βέλτιστη χρήση του 'Ανθρώπινου Κεφαλαίου'. Στα πλαίσια της διαχείρισης της πολυμορφίας, είναι σημαντικό να γνωρίζει κανείς αν η πολιτική και τα εργαλεία διαχείρισης προσωπικού ενός οργανισμού είναι συντονισμένα με την πολυμορφία. Με άλλα λόγια, κάνει το τμήμα διαχείρισης προσωπικού ενός οργανισμού βέλτιστη χρήση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις υπάρχουσες διαφορές;

Εξαιτίας της έλλειψης ποσοτικών στοιχείων, δεν κατέστη εφικτό να βρεθεί κατά πόσο (και αν ναι, σε ποιο βαθμό) γίνονται άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις ως προς τις προσλήψεις. Στη σουηδική έρευνα, για παράδειγμα, η 'αναλογία επιλογής' υπολογίστηκε για άνδρες, γυναίκες και αλλοδαπούς υποψήφιους. Η 'αναλογία επιλογής' είναι το ποσοστό επιτυχίας μετά από ένα συγκεκριμένο στάδιο της διαδικασίας επιλογής (πχ. το ψυχολογικό τεστ). Παρέχει μια ένδειξη για τη συχνότητα περιστατικών άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων που έχουν 'δυσμενείς επιπτώσεις' πάνω στο αποτέλεσμα. Άμεση ή έμμεση διάκριση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας πρόσληψης σημαίνει ότι ορισμένες ομάδες υφίστανται άδικη μεταχείριση. Συγκρίνοντας την 'αναλογία επιλογής' ανάμεσα στην κυρίαρχη ομάδα και στις μειονοτικές ομάδες, μπορεί κανείς να ανακαλύψει τις 'δυσμενείς επιπτώσεις'. Για να γίνει αυτό εφαρμόζουμε τον κανόνα των 4/5, που χρησιμοποιήθηκε στις ΗΠΑ με τον Νόμο για Ίσες Ευκαιρίες στην Απασχόληση¹¹. Ο κανόνας δηλώνει το ακόλουθο: εάν η μικρότερη 'αναλογία επιλογής' είναι ίση με λιγότερο από 4/5 της μεγαλύτερης 'αναλογίας επιλογής', υπάρχουν βάσιμες υποψίες ότι υπάρχουν 'δυσμενείς επιπτώσεις' (ή άνιση μεταχείριση)¹².

Στην ελληνική έρευνα, η έμφαση είναι στις πολιτικές διαχείρισης προσωπικού.

Προϋποθέσεις, επιλογή και εκπαίδευση στην Ελληνική Αστυνομία

Τα κριτήρια για την πρόσληψη νέου προσωπικού ή την αξιολόγηση του υπάρχοντος καθορίζονται από την κεντρική διοίκηση (το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης), είτε με τη μορφή ενός συγκεκριμένου νόμου, είτε με τη μορφή Προεδρικού Διατάγματος, ή Υπουργικής Απόφασης. Αυτό σημαίνει ότι οι διοικήσεις των Αστυνομικών Σχολών δεν είναι αρμόδιες να καθορίσουν νέα κριτήρια και να εισαγάγουν καινοτομίες. Η

¹¹ Equal Employment Opportunity Act

¹² Στις ΗΠΑ εφαρμόστηκε και η αντιστροφή του βάρους της απόδειξης: αν ίσχυε ο κανόνας των 4/5, ο οργανισμός έπρεπε να αποδείξει ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν παραβιάστηκε.

ηγεσία της ΕΛ.ΑΣ. είναι υπεύθυνη για την εσωτερική λειτουργία του αστυνομικού Σώματος και για τα εκπαιδευτικά προγράμματα και την ορθή εφαρμογή τους.

Η εκπαίδευση των Αστυφυλάκων διαρκεί 5 εξάμηνα στις Αστυνομικές Σχολές σε όλη τη χώρα. Οι Αστυνομικές Σχολές είναι ισότιμες με Τ.Ε.Ι. Η εκπαίδευση των Αξιωματικών διαρκεί 8 εξάμηνα στη Σχολή Αξιωματικών, η οποία είναι ισότιμη με Α.Ε.Ι. Οι εκπαιδευόμενοι Αστυφύλακες ζουν μέσα στις σχολές εκπαίδευσης¹³ και η πειθαρχία είναι πολύ αυστηρή, με συχνές ποινές. Τα περισσότερα μαθήματα αφορούν στη νομοθεσία περί εγκλημάτων και στις αστυνομικές διαδικασίες. Υπάρχουν λίγα μόνο μαθήματα επιλογής στις κοινωνικές επιστήμες, τα οποία δε βαθμολογούνται. Η γυμναστική, οι πολεμικές τέχνες και η εκπαίδευση στη χρήση όπλων, επίσης δε βαθμολογούνται. Οι φοιτητές αναμένεται ότι θα αποφοιτήσουν, και εφόσον οι εξετάσεις μέσα στις σχολές είναι ιδιαίτερα εύκολες, το ποσοστό αποτυχίας είναι πολύ χαμηλό (0 τα τελευταία 5 χρόνια).

Ένα ζήτημα που απασχόλησε ιδιαίτερα τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις ήταν η εκπαίδευση. Η εκπαίδευση των αστυνομικών επανειλημμένα κρίθηκε ανεπαρκής και φορμαλιστική. Φαίνεται να υπάρχει πρόβλημα με τις μεθόδους κατάρτισης, αλλά και με τις εξετάσεις εισαγωγής, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα οι αστυνομικοί να μπαίνουν στο αστυνομικό Σώμα χωρίς τις απαραίτητες δεξιότητες για να κάνουν τη δουλειά τους καλά. Οι εκπαιδευόμενοι είχαν την εντύπωση ότι τα αποτελέσματα των γυμναστικών εξετάσεων (τρέξιμο κτλ.) δε λαμβάνονται τελικά υπόψη στις πανελλήνιες εξετάσεις. Κατά συνέπεια, εισάγονται στην Αστυνομική Ακαδημία άτομα που δεν έχουν τις απαραίτητες σωματικές ικανότητες. Επιπλέον, όλοι οι φοιτητές τελικά θα αποφοιτήσουν, δεδομένου ότι το σύστημα για την αξιολόγηση των ικανοτήτων τους μέσα στην Ακαδημία είναι προβληματικό. Ακόμα και αν δεν είναι ικανοί να επιτύχουν στις δοκιμασίες, η επιείκεια θα τους επιτρέψει τελικά να αποφοιτήσουν. Αυτό είναι ένα πολύ σοβαρό μειονέκτημα στο εκπαιδευτικό σύστημα.

Φύλο

Κατά τη γνώμη μας θα ήταν χρήσιμο να επιστήσουμε την προσοχή στο γεγονός ότι οι διατάξεις που ορίζουν αρνητικές ποσοστώσεις για την εισαγωγή γυναικών στην Αστυνομική Ακαδημία εξακολουθούν με έμμεση μορφή να υπάρχουν στο νόμο, παρά την απόρριψή τους από το Συμβούλιο Επικρατείας και τις επανειλημμένες καταδίκες εκ μέρους της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου¹⁴. Σύμφωνα με το Συμβούλιο Επικρατείας, δεν υπάρχουν σοβαροί λόγοι που να δικαιολογούν οποιαδήποτε διάκριση εναντίον των γυναικών ή οποιαδήποτε παραβίαση της εκπαίδευσης για την πρόσβαση σε διάφορα επαγγέλματα.

Ο Νόμος 2226/1994¹⁵, ο οποίος κατήργησε το ισχύον έως τότε σύστημα εισαγωγής στο Αστυνομικό Σώμα, το οποίο βασιζόταν εν πολλοίς στις πελατειακές σχέσεις, ορίζει ότι οι υποψήφιοι για την Αστυνομική Ακαδημία θα επιλέγονται με αντικειμενικά κριτήρια εφόσον περάσουν τις γραπτές –

¹³ Οι εκπαιδευόμενοι Αξιωματικοί ζουν μέσα στις σχολές τους μόνο κατά το πρώτο έτος φοίτησης, και μόνο 3 μέρες την εβδομάδα.

¹⁴ Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (2002), Έκθεση 2002, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο

¹⁵ ΦΕΚ 122Α' -21/07/1994

πανελλήνιες – εξετάσεις, και επιπλέον όλα τα απαραίτητα ψυχολογικές δοκιμασίες και τις ασκήσεις που αποδεικνύουν την καλή σωματική τους κατάσταση και την πνευματική τους καταλληλότητα. Ο νόμος αυτός δεν αναφέρει την ανάγκη προώθησης της πολυμορφίας. Αντίθετα, θέτει ‘ποσοτικούς’ περιορισμούς με τη μορφή των αρνητικών ποσοστώσεων για την είσοδο των γυναικών στην Αστυνομική Ακαδημία.

Μετά από μήνυση υποψήφιας που δεν έγινε δεκτή στην Αστυνομική Ακαδημία αν και είχε πετύχει στις εξετάσεις, επειδή είχε ήδη καλυφθεί η αρνητική ποσόστωση για γυναίκες (10%), το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης κατήγγειλε την ποσόστωση το 2002. Εντούτοις, με το Προεδρικό Διάταγμα 90/2003¹⁶ το Υπουργείο εφάρμοσε έναν πολύ αυστηρό ορισμό της ισότητας των φύλων, σύμφωνα με τον οποίο ισχύουν οι ίδιες προϋποθέσεις ύψους, βάρους και φυσικών ικανοτήτων (τρέξιμο, άλμα, κτλ.) για άντρες και γυναίκες. Η προκήρυξη του 2003 (22/04/2003), στην οποία είχε αφαιρεθεί η αρνητική ποσόστωση για τις γυναίκες, αλλά εξομοίωσε τις σωματικές και αθλητικές προϋποθέσεις για άντρες και γυναίκες, προκάλεσε αντιδράσεις, όχι μόνο από φεμινιστικές οργανώσεις, αλλά και από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, καθώς θεωρείται ότι η πρακτική αυτή θα οδηγήσει στον αποκλεισμό των περισσότερων, αν όχι όλων, των γυναικών υποψηφίων.

Το κρίσιμο Προεδρικό Διάταγμα 69/1997¹⁷ αναφέρεται στο διορισμό, τη μετάθεση και την απόσπαση αστυνομικού προσωπικού. Πριν αποφοιτήσουν, οι άνδρες και οι γυναίκες αστυνομικοί διορίζονται σε συγκεκριμένες θέσεις από τον Αρχηγό της Ελληνικής Αστυνομίας. Τα κριτήρια για τους διορισμούς αυτούς λαμβάνουν υπόψη τους τις οργανωτικές ανάγκες της αστυνομίας και τις εξαιρετικές και κοινωνικές ανάγκες του προσωπικού (χωρίς περαιτέρω εξήγηση της έκφρασης ‘κοινωνικές ανάγκες’). Στο πεδίο αυτό, το μόνο θετικό μέτρο στο Προεδρικό Διάταγμα, το οποίο έχει πρακτική εφαρμογή και για τις γυναίκες, είναι το γεγονός ότι έχουν προτεραιότητα στο διορισμό τρεις κατηγορίες πολιτών: οι πολύτεκνοι, οι έχοντες μέλος της ίδιας οικογένειας με αναπηρία 67% τουλάχιστον ή με ειδικές ανάγκες, και οι τελούντες σε χρεία, ή διάζευξη στους οποίους έχει ανατεθεί η επιμέλεια των ανηλίκων τέκνων τους.

Το φύλο δε λαμβάνεται υπόψη για τις μεταθέσεις προσωπικού. Οι μόνες προϋποθέσεις για ευμενέστερες μεταθέσεις είναι ο αριθμός των ετών υπηρεσίας, η οικογενειακή κατάσταση και η απόσταση από τον τόπο διαμονής του υποψηφίου. Δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις για τις γυναίκες (πχ. λιγότερα χρόνια υπηρεσίας, δεδομένου ότι τα οικογενειακά βάρη της Ελληνίδας, λόγω της παραδοσιακής ακόμα δομής της ελληνικής οικογένειας, είναι αυξημένα). Το Προεδρικό Διάταγμα 27/1986¹⁸ δεν προβλέπει περισσότερες ημέρες διακοπών για τις γυναίκες, προκειμένου να τις ενθαρρύνει να εισαχθούν στο αστυνομικό Σώμα και να συνδυάσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία με τη μητρότητα. Η γονική άδεια για τις γυναίκες (π. λόγω εγκυμοσύνης) είναι ίδια με αυτή των άλλων δημοσίων υπαλλήλων (εκτός Αστυνομίας), σε επαγγέλματα χωρίς στρατιωτική δομή και όπου το εργασιακό περιβάλλον δημιουργεί λιγότερες διακρίσεις.

Η μόνη ειδική διάταξη αφορά στις γυναίκες που έμειναν έγκυες πριν ή κατά τη διάρκεια των παρατεταμένων εξετάσεων για την Αστυνομική Ακαδημία. Στην περίπτωση αυτή, η φυσική κατάσταση της

¹⁶ ΦΕΚ 82 – 10/04/2003

¹⁷ ΦΕΚ 62Α – 23/04/1997

¹⁸ ΦΕΚ Α’ 11 - 1986

υποψήφιας λαμβάνεται πολύ σοβαρά υπόψη, και δε θεωρείται έμμεση διάκριση (συμμορφούμενη η εθνική νομοθεσία με την Κοινοτική Οδηγία 2000/78).

Τέλος, τα κριτήρια επιλογής και πρόσληψης των μελών της Συνοριακής Αστυνομίας δεν περιλαμβάνουν κανένα είδος θετικής διάκρισης για την προώθηση των γυναικών μέσα στο Σώμα τους, αντίθετα το σύστημα των αρνητικών ποσοτώσεων για γυναίκες (10%) ίσχυε και για τις προσλήψεις στη Συνοριακή Αστυνομία.

Τέλος, ένας ιδιαίτερα παράδοξος τρόπος αποκλεισμού γυναικών από την αστυνομία βρίσκεται στο Προεδρικό Διάταγμα 426/84¹⁹, το οποίο καθορίζει με μεγάλη λεπτομέρεια όλες τις ασθένειες που θα μπορούσαν να αποτελέσουν λόγο αποκλεισμού ενός υποψήφιου από το Αστυνομικό Σώμα. Ανάμεσα στις διάφορες ασθένειες, υπάρχει η ειδική κατηγορία ‘Γυναικολογικά Νοσήματα’, η οποία περιλαμβάνει καταστάσεις όπως ‘έντονη υπερτρίχωση οφειλομένη σε ενδοκρινολογικά αίτια’. Είναι χαρακτηριστικό ότι τα ‘νοσήματα’ αντιστοιχούν μόνο σε γυναικεία γνωρίσματα και όχι σε ανδρικά. Η διάταξη αυτή θα μπορούσε να θεωρηθεί πολιτική πρόκλησης διακρίσεων με στόχο τον περιορισμό του αριθμού των γυναικών που προσλαμβάνονται στο Σώμα, και είναι αντίθετη με την προαναφερθείσα Οδηγία και τη Διεθνή Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών. Η απουσία υποχρεωτικής συμμετοχής γυναικών στις επιτροπές κρίσης των ψυχολογικών δοκιμασιών εγείρει ανησυχίες σχετικά με την αντικειμενικότητα τέτοιων διαδικασιών.

Σεξουαλικός προσανατολισμός

Επιπλέον, ο κατάλογος των ‘Ψυχικών Νοσημάτων’ περιλαμβάνει αφηρημένους όρους όπως ‘συναισθηματικές διαταραχές’, οι οποίοι είναι πολύ επικίνδυνοι δεδομένου ότι παρεμφερείς εκφράσεις επιτρέπουν στον Ελληνικό Στρατό να αποκλείει ομοφυλόφιλους και λεσβίες.

Οι ομοφυλόφιλοι δεν αποκλείονται ρητά από την εισαγωγή στις αστυνομικές δυνάμεις, εντούτοις, οι υπάρχοντες κανονισμοί ορίζουν ότι η κοινωνική συμπεριφορά των αστυνομικών πρέπει να συνάδει με τα κυρίαρχα κοινωνικά πρότυπα.

Θρησκεία και εθνοτική καταγωγή

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η πολυμορφία μέσα στα αστυνομικές δυνάμεις υπονομεύτηκε από το Προεδρικό Διάταγμα 4/1995²⁰, το οποίο ορίζει ότι οι υποψήφιοι αστυνομικοί δεν πρέπει να ‘πρεσβεύουν θρησκευτικές δοξασίες που εμποδίζουν την εκτέλεση των καθηκόντων τους’. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, νομοθετείται ο αποκλεισμός ατόμων που ανήκουν σε συγκεκριμένες θρησκευτικές ομάδες λόγω των θρησκευτικών τους πεποιθήσεων. Κατ’ αυτόν τον τρόπο, μια θρησκευτική πεποίθηση – και όχι μια συγκεκριμένη πράξη ανυπακοής – διώκεται ‘prima facie’, προληπτικά.

Είναι φανερό ότι η διάταξη αυτή αποτελεί έμμεση διάκριση, την οποία απαγορεύει το άρθρο 2 της Κοινοτικής Οδηγίας 2000/78, διότι, αν και μοιάζει ουδέτερη, στοχεύει στον αποκλεισμό μιας συγκεκριμένης θρησκευτικής ομάδας, τους Μάρτυρες του Ιεχωβά, η οποία έχει χιλιάδες μέλη στην

¹⁹ ΦΕΚ 150Α’ – 03/10/1984

²⁰ ΦΕΚ 1 – 10/01/1995

Ελλάδα, και η οποία βρίσκεται σε διαρκή διαμάχη με την Ορθόδοξη Εκκλησία της Ελλάδας. Το επιχείρημα ότι οι Μάρτυρες του Ιεχωβά αρνούνται τη χρήση όπλων δεν είναι ισχυρό. Πρώτον, επειδή όλοι είναι ελεύθεροι να υπακούσουν ή όχι στις ηθικές προτροπές της Εκκλησίας τους, σύμφωνα με τις απόψεις τους. Δεύτερον, διότι υπάρχουν πολλές θέσεις στην Αστυνομία που δεν απαιτούν τη χρήση όπλου, και οι οποίες θα έπρεπε να είναι προσβάσιμες σε ανθρώπους που πιστεύουν στη μη-βία.

Από την άλλη μεριά, οι προκηρύξεις για την εισαγωγή στην Αστυνομική Ακαδημία ορίζουν ότι 3% των εισαγόμενων θα προέρχονται από τις ειδικές κατηγορίες του άρθρου 12 του Ν. 2552/1997²¹, δηλαδή από τη Μουσουλμανική μειονότητα της Θράκης. Το άρθρο αυτό, το οποίο αντανάκλα τη γενικότερη πολιτική θετικών διακρίσεων υπέρ της μουσουλμανικής μειονότητας για την εισαγωγή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, αποτελεί πρότυπη πολιτική υπέρ της πολυμορφίας, και αξίζει να υπογραμμιστεί. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Γενικό Γραμματέα του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης²², έχει γίνει τα τελευταία χρόνια μια άτυπη προσπάθεια έλξης μελών άλλων μειονοτικών ομάδων στα σώματα της Αστυνομίας, όπως Πομάκων στη Συνοριακή Αστυνομία και Τσιγγάνων στην ΕΛ.ΑΣ.

Συμπέρασμα

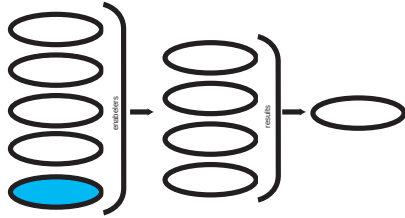
Η πολυμορφία και η καταπολέμηση των διακρίσεων δε λαμβάνεται σχεδόν καθόλου υπόψη όσον αφορά στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Αντίθετα, υπήρχαν μέχρι και το 2002 περιορισμοί υπό τη μορφή αρνητικών ποσοστώςσεων για την εισαγωγή γυναικών στην Αστυνομική Ακαδημία, παρά τις δικαστικές αποφάσεις και τη συνταγματική τροποποίηση. Η άμεση διάκριση, αντικαταστάθηκε όμως με πολιτικές έμμεσης διάκρισης: το Προεδρικό Διάταγμα 90/2003²³ εφαρμόζει έναν πολύ αυστηρό ορισμό της ισότητας των φύλων, σύμφωνα με τον οποίο ισχύουν οι ίδιες προϋποθέσεις ύψους, βάρους και φυσικών ικανοτήτων (τρέξιμο, άλμα, κτλ.) για άντρες και γυναίκες. Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των γυναικών γίνονται αιτία αποκλεισμού τους, όπως τα 'Γυναικολογικά νοσήματα'. Όσον αφορά στο σεξουαλικό προσανατολισμό, ένας κατάλογος 'ψυχολογικών διαταραχών' ο οποίος περιλαμβάνει αφηρημένους όρους όπως 'συναισθηματική διαταραχή' ή 'προβλήματα προσωπικότητας', μπορεί να δώσει το δικαίωμα στην ΕΛ.ΑΣ. να αποκλείσει ομοφυλόφιλους και λεσβίες. Όσον αφορά στις θρησκευτικές και εθνοτικές μειονότητες, υπάρχει από τη μια αποκλεισμός ορισμένων εκ αυτών (πχ. Μάρτυρες του Ιεχωβά), ενώ από την άλλη, τυπικές και άτυπες πολιτικές λειτουργούν ως θετικές διακρίσεις για άλλες (μουσουλμανική, πομακική). Είναι φανερό ότι οι πολιτικές και τα εργαλεία Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της ΕΛ.ΑΣ. έχουν συντονιστεί, με λίγες εξαιρέσεις, μάλλον με τον αποκλεισμό, παρά με την πολυμορφία.

²¹ ΦΕΚ 266 – 24/12/1997

²² κ. Δ. Ευσταθιάδης, ομιλία στα πλαίσια του συνεδρίου του ΕΚΕΜΕ για το Ρατσισμό και την Ξενοφοβία στην Ελλάδα, 18 Δεκεμβρίου 2003.

²³ ΦΕΚ 82 – 10/04/2003

2.4 Οργανωτική Νοοτροπία

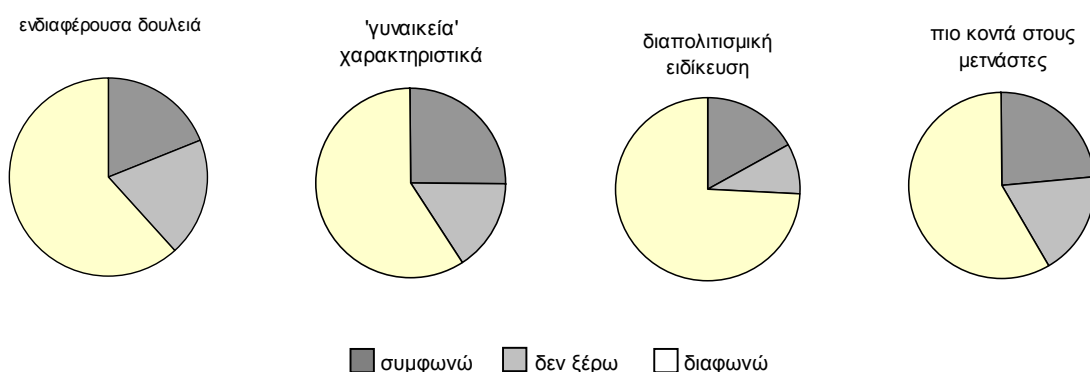


Το σημαντικό σε αυτή την υποκατηγορία του θεματικού πεδίου 'Οργάνωση' είναι ο βαθμός στον οποίο η οργανωτική νοοτροπία του οργανισμού είναι συντονισμένη με την πολυμορφία. Η ανεκτικότητα απέναντι σε εκφράσεις εναλλακτικού τρόπου ζωής (πχ. σκουλαρίκια) ή θρησκείας (πχ. η μαντίλα, η νηστεία) είναι σημαντική για την ένταξη και τη διατήρηση της παρουσίας μειονοτήτων μέσα στους οργανισμούς. Αντίθετα, ο σχηματισμός αρνητικών εικόνων, προκαταλήψεων και στερεοτυπικών απόψεων είναι παράγοντες που λειτουργούν αντιπαραγωγικά. Επιπλέον, η ένταξη ενός νέου υπαλλήλου μπορεί να καταστεί πολύ δύσκολη εάν κυριαρχεί υπερβολικά στον οργανισμό ένα πνεύμα κλειστής ομάδας, 'κοινότητας', που εκφράζεται μέσα από άγραφους κανόνες και κώδικες συμπεριφοράς, προτύπων κτλ.

Απόψεις για τις πιθανές επιπτώσεις της πολυμορφίας (αποτελέσματα του ερωτηματολογίου)

Η Εικόνα 3 δείχνει το βαθμό στον οποίο οι ερωτώμενοι συμφωνούν με τις πιθανές *θετικές* επιπτώσεις τη πολυμορφίας: το εργασιακό περιβάλλον θα γίνει πιο ενδιαφέρον, με περισσότερες γυναίκες ο οργανισμός θα αποκτήσει διαφορετικά, ευνοϊκότερα χαρακτηριστικά, διαπολιτισμική ειδικευση και λιγότερη απόσταση μεταξύ της αστυνομίας και του μεταναστευτικού κοινού. Τα αποτελέσματα είναι αρκετά απογοητευτικά. Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτώμενων δε συμφωνεί ότι περισσότερη πολυμορφία θα οδηγήσει σε θετικά αποτελέσματα.

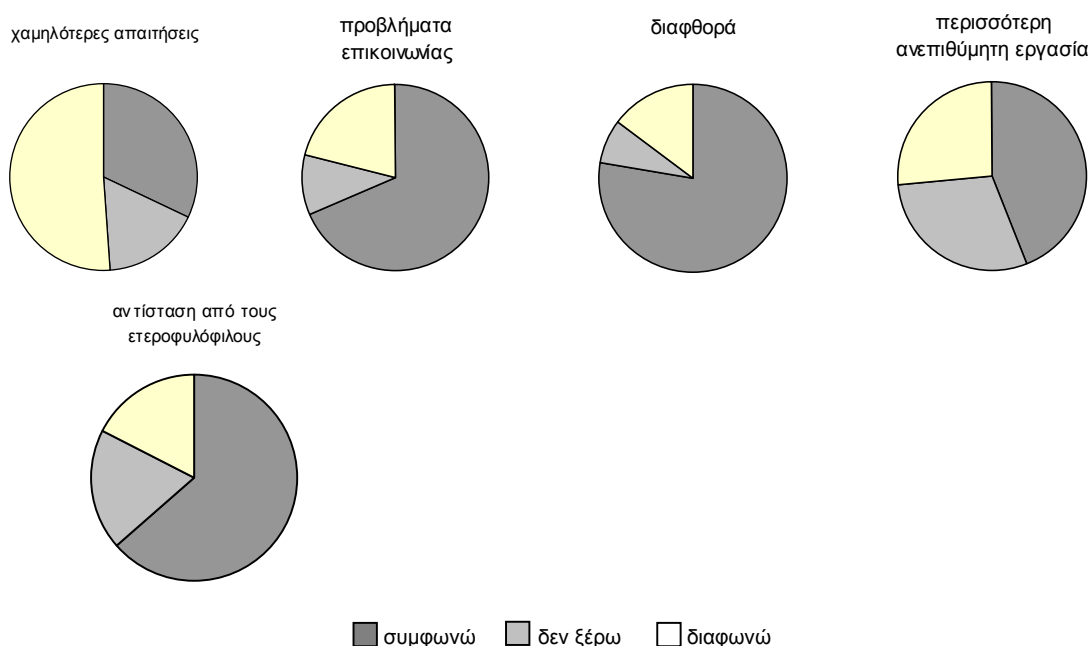
Εικόνα 3 Θετικές επιπτώσεις της πολυμορφίας



- Εάν υπήρχε μεγαλύτερη πολυμορφία στην Ελληνική Αστυνομία, το εργασιακό μου περιβάλλον θα γινόταν πιο ενδιαφέρον.
- Με περισσότερες γυναίκες η Ελληνική Αστυνομία θα αποκτήσει διαφορετικά, πολύ επιθυμητά χαρακτηριστικά, όπως ένα στυλ διοίκησης προσανατολισμένο περισσότερο προς τις εργασιακές διαπροσωπικές σχέσεις.
- Εάν η Ελληνική Αστυνομία προσλάμβανε μετανάστες, θα αυξανόταν η εξειδίκευσή μας σε διαπολιτισμικά θέματα, με αποτέλεσμα να μπορούμε να λύσουμε πιθανά προβλήματα με το μεταναστευτικό πληθυσμό εγκαίρως.
- Περισσότερη πολυμορφία θα μειώσει την απόσταση μεταξύ της Αστυνομίας και του μεταναστευτικού πληθυσμού.

Η εικόνα 4 δείχνει τις απόψεις των ερωτώμενων σχετικά με τις πιθανές *αρνητικές* επιπτώσεις της πολυμορφίας: περισσότερη διαφθορά, προβλήματα επικοινωνίας, ανεπιθύμητη δουλειά, χαμηλότερες εργασιακές απαιτήσεις και – αν αυξηθεί ο αριθμός των ομοφυλόφιλων και των λεσβιών – αντιδράσεις από τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους.

Εικόνα 4 Αρνητικές επιπτώσεις της πολυμορφίας



- Μια αύξηση της πολυμορφίας μπορεί να επιτευχθεί μόνο εφόσον μειωθούν οι απαιτήσεις για την πρόσληψη αστυνομικών. Αυτό σημαίνει ότι οι συνάδελφοί μου θα είναι λιγότερο καταρτισμένοι.
- Η αυξημένη πολυμορφία θα οδηγήσει σε προβλήματα επικοινωνίας, που θα προκληθούν μεταξύ άλλων και από ελλιπή γνώση της ελληνικής γλώσσας.
- Περισσότερη πολυμορφία θα αυξήσει το κίνδυνο διαφθοράς: οι μετανάστες συνάδελφοί μας θα έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι επιεικείς απέναντι στους ομοεθνείς τους.
- Περισσότερη πολυμορφία θα σημαίνει περισσότερη δουλειά για μένα και την ομάδα μου.
- Περισσότερη πολυμορφία θα προκαλέσει αντιδράσεις από τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους μου.

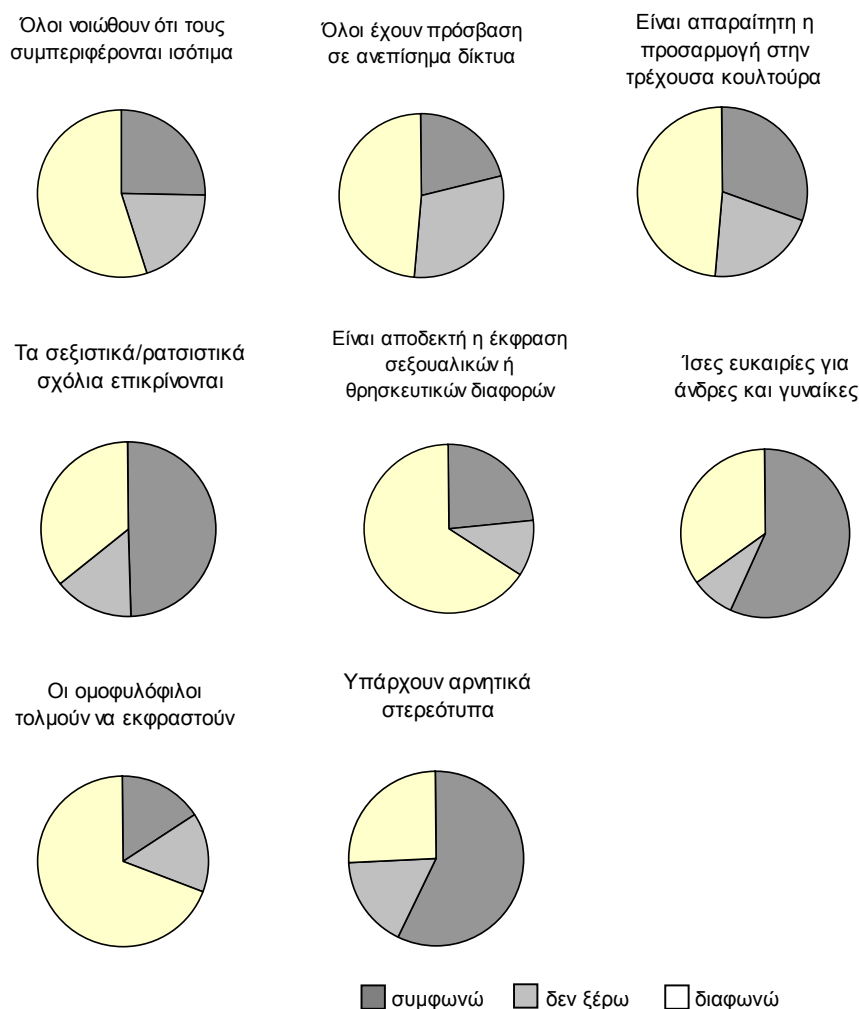
Τα αποτελέσματα είναι απογοητευτικά: η συντριπτική πλειονότητα συμφωνεί ότι η αύξηση της πολυμορφίας θα έχει αρνητικές επιπτώσεις. Οι περισσότεροι ερωτώμενοι προβλέπουν προβλήματα επικοινωνίας λόγω των διαφορετικών γλωσσών και αντιδράσεις από τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους

τους. Μια τεράστια πλειοψηφία προβλέπει αύξηση της διαφθοράς αν αυξηθεί η πολυμορφία. Οι μισοί σχεδόν ερωτώμενοι πιστεύουν ότι περισσότερη πολυμορφία θα οδηγήσει σε ανεπιθύμητη δουλειά. Ένα τρίτο των ερωτώμενων συμφωνεί ότι περισσότερη πολυμορφία θα ήταν εφικτή μόνο αν χαμηλώσουν οι απαιτήσεις της δουλειάς.

Στο σύνολό τους, οι απαντήσεις αυτές υποδηλώνουν ότι αν εφαρμοζόταν μια πολιτική υπέρ της πολυμορφίας, οι γυναίκες, οι εθνοτικές μειονότητες, οι ομοφυλόφιλοι και οι λεσβίες θα παρακολουθούνταν πολύ κριτικά. Σε τέτοιες περιπτώσεις μπορεί να συμβεί το 'σφάλμα απόδοσης'. Το 'σφάλμα απόδοσης' σημαίνει ότι από τη μια, η αποτυχία κάποιου στη δουλειά του αποδίδεται στην ομάδα στην οποία ανήκει – ομοφυλόφιλοι, μετανάστες, κτλ. ('Αυτά παθαίνει κανείς όταν προσλαμβάνει μετανάστες'), ενώ από την άλλη, οι επιτυχίες ενός ατόμου αποδίδονται στις περιστάσεις, στην καλή του τύχη. Το 'σφάλμα απόδοσης' είναι η βάση των στερεοτύπων που κάνουν τη ζωή των μειονοτήτων δύσκολη στον εργασιακό χώρο.

Η εικόνα 5 δείχνει τα αποτελέσματα των ερωτήσεων που αφορούν στην οργανωτική νοοτροπία. Όπως και στην προηγούμενη σειρά ερωτήσεων, οι περισσότεροι ερωτώμενοι δεν αντέδρασαν θετικά. Μόνο μια μικρή μειοψηφία νοιώθει ότι οι συνάδελφοί του αντιμετωπίζονται ισότιμα και ότι έχουν όλοι πρόσβαση σε ανεπίσημα δίκτυα. Παρομοίως, ελάχιστοι ερωτώμενοι πιστεύουν ότι γίνονται αποδεκτές εκφράσεις διαφορετικών τρόπων ζωής, σεξουαλικών προσανατολισμών και θρησκειών. Όσον αφορά στην ισότητα επαγγελματικών ευκαιριών για τους άντρες και τις γυναίκες και την επίκριση σεξιστικών ή ρατσιστικών σχολίων, τα αποτελέσματα είναι πολύ καλύτερα: οι μισοί από τους ερωτώμενους απάντησαν ότι έτσι πιστεύουν ότι συμβαίνει. Εντούτοις, περισσότεροι από τους μισούς πιστεύουν ότι δεν είναι πολλές οι περιπτώσεις δημιουργίας αρνητικών στερεοτύπων και ένα τρίτο πιστεύει ότι η προσαρμογή στην τρέχουσα νοοτροπία είναι απαραίτητη.

Εικόνα 5 Οργανωτική νοοτροπία



- Όλα τα μέλη της Ελληνική Αστυνομίας, ανεξάρτητα από το φύλο, την αναπηρία, τη θρησκεία τους κτλ. νοιώθουν ότι οι συνάδελφοι και οι ανώτεροί τους, τους συμπεριφέρονται ισότιμα.
- Στην Ελληνική Αστυνομία, όλοι, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών, των παλιννοστούντων, των Τσιγγάνων, των ομοφυλόφιλων και των ΑμΕΑ έχουν πρόσβαση σε (αν)επίσημα δίκτυα, και μπορούν να συμμετέχουν σε αυτά.
- Στην ομάδα/ στο τμήμα μου οι δυνατότητες σταδιοδρομίας είναι ίδιες για τις γυναίκες και τους άντρες.
- Στην ομάδα/ στο τμήμα μου είναι αποδεκτό κάποιος/ α να εκφράσει τον τρόπο ζωής (π.χ. με ένα σκουλαρίκι στον αφαλό), τη σεξουαλική προτίμηση ή τη θρησκεία του/ της (π.χ. φορώντας μαντίλα στο κεφάλι, νηστεύοντας κτλ.).
- Στην ομάδα μου αν κάποιος κάνει ένα σεξιστικό ή ρατσιστικό σχόλιο θα επικριθεί αμέσως.
- Χάρη στο καλό κλίμα στην ομάδα/ στο τμήμα μου, οι ομοφυλόφιλοι εκφράζουν ανοιχτά τις σεξουαλικές τους προτιμήσεις.
- Στην ομάδα/ στο τμήμα μου, συμβαίνει να εκφραστούν αρνητικά στερεότυπα για διάφορες ομάδες πληθυσμού.
- Περισσότερη πολυμορφία στην ομάδα/ στο τμήμα μου είναι εφικτή εφόσον όλοι προσαρμοστούν στην τρέχουσα νοοτροπία.

Οι ομαδικές συνεντεύξεις, καθώς και ορισμένα σχόλια που έγραψαν οι ερωτώμενοι στα ερωτηματολόγια, παρείχαν πρόσθετες πληροφορίες για την οργανωτική νοοτροπία όσον αφορά στην πολυμορφία.

Φύλο

Οι γυναίκες, το μόνο διαφορετικό στοιχείο στο ελληνικό αστυνομικό Σώμα, έγιναν δεκτές πολύ πρόσφατα, αλλά αντιμετωπίζουν ακόμα αντιξοότητες στην εργασία τους, ακόμα και απλές όπως η έλλειψη συχνά ξεχωριστών τουαλετών. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσχέρειες και στην εισαγωγή στην Αστυνομική Ακαδημία, λόγω των σωματικών απαιτήσεων, οι οποίες είναι ίδιες με αυτές των αντρών. Εντούτοις, το γεγονός αυτό δεν κρίθηκε άδικο από τους περισσότερους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις. Κάποια ζητήματα προέκυψαν σε σχέση με το σύστημα των ποσοστώσεων, το οποίο καθορίζει το μέγιστο αριθμό γυναικών που εισάγονται κάθε χρόνο στην Ακαδημία. Θεωρήθηκε γενικά δίκαιο να καταργηθεί.

Και στις τρεις ομαδικές συνεντεύξεις, οι περισσότεροι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά πρακτικά προβλήματα εξαιτίας του φύλου τους, και ότι η διοίκηση της ΕΛ.ΑΣ. δεν έχει λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την αποφυγή των διακρίσεων. Επιπλέον, τόσο η ομάδα των αντρών όσο και η ομάδα των γυναικών παραδέχτηκαν ξεκάθαρα ότι οι γυναίκες υφίστανται συχνά αρνητικές προκαταλήψεις από τους άνδρες συναδέλφους τους στην ΕΛ.ΑΣ. Η ομάδα των συνδικαλιστών εντούτοις, πιστεύει ότι οι μέθοδοι ιεραρχικής εξέλιξης που χρησιμοποιεί η ΕΛ.ΑΣ. λαμβάνουν υπόψη τους τις διαφορές των φύλων – με τρόπο τέτοιο που αποτελεί θετική μάλλον παρά αρνητική διάκριση, όπως φάνηκε κατά τη διάρκεια της συζήτησης²⁴. Είναι αξιοσημείωτο ότι οι γυναίκες που συμμετείχαν στις συζητήσεις συμφώνησαν ομόφωνα ότι οι γυναίκες λαμβάνουν ίση μεταχείριση με τους άντρες κατά τη διάρκεια των διαδικασιών πρόσληψης στην ελληνική αστυνομία, αλλά όχι στις διαδικασίες ιεραρχικής εξέλιξης και αξιολόγησης.

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις αντιμετωπίζουν με καχυποψία την προφανή πρόθεση της διοίκησης να αυξήσει τον αριθμό των γυναικών στο Σώμα. Φαίνεται να θεωρούν την παρουσία των γυναικών στο Σώμα ως πρόβλημα και να φοβούνται την σαρωτική τους παρουσία. Ορισμένοι υποστήριξαν ότι οι γυναίκες κρίνονται και προάγονται με βάση πιο ελαστικά κριτήρια από τους άντρες. Υπάρχουν υπηρεσίες που δεν έχουν καθόλου γυναίκες (Άμεσος Δράση) και άλλες στις οποίες οι γυναίκες είναι περισσότερες (Τροχαία). Η σωματική διάπλαση των γυναικών δεν τις βοηθάει. Γι' αυτόν το λόγο, δεν μπορούν να προσληφθούν γυναίκες σε όλες τις υπηρεσίες της Αστυνομίας.

Ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις το ρόλο και τη θέση των γυναικών στους αστυνομικούς οργανισμούς, δεν είναι ιδιαίτερα θετικός. Αν και οι περισσότεροι συμφώνησαν ότι δε θα έπρεπε να υπάρχει καμία υπηρεσία η οποία να αποκλείει τις γυναίκες ρητά, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις παρατήρησαν ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να απασχοληθούν σε μια σειρά από υπηρεσίες (πχ. Μεταγωγών). Οι περισσότεροι από τους

²⁴ Η άποψη αυτή πιθανόν να αναφέρεται στο γεγονός ότι η ιεραρχική εξέλιξη στην Ελληνική Αστυνομία βασίζεται κυρίως στα χρόνια υπηρεσίας, και είναι συνεπώς ανεξάρτητη από το φύλο του υποψήφιου. Μια άλλη εκδοχή είναι να αναφέρεται στην επιείκεια με την οποία ειπώθηκε ότι αντιμετωπίζονται οι γυναίκες εντός του αστυνομικού σώματος.

συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις θεωρούν τη σωματική δύναμη ως προϋπόθεση για έναν αστυνομικό, και οι γυναίκες συνήθως δεν είναι τόσο δυνατές όσο οι άντρες. Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις αυτές, οι γυναίκες στερούνται 'ψυχικής δύναμης' για να αντιμετωπίσουν δύσκολες καταστάσεις, και δεν έχουν το απαιτούμενο 'ψυχολογικό αντίκτυπο' σε έναν παραβάτη: ένας άντρας μπορεί να τον φοβίσει, ενώ μια γυναίκα είναι πιθανό να τη χλευάσει. Είπαν ότι αυτό είναι ιδιαίτερος αλήθεια σε περίπτωση βίαιου επεισοδίου.

Από την άλλη, έγινε γενικά δεκτό ότι συγκεκριμένα καθήκοντα της αστυνομίας εκτελούνται καλύτερα, αν όχι αποκλειστικά, από τις γυναίκες, όπως η υποδοχή θυμάτων βιασμού, παιδιών, κτλ. Επιπλέον, υποστηρίχτηκε ότι ορισμένες 'χαρακτηριστικά γυναικείες δεξιότητες', όπως 'ο προγραμματισμός και η οργανωτικότητα', είναι χρήσιμες για την αστυνομία. Ένας από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις είπε ότι βλέπει μια αντιστοιχία μεταξύ της δουλειάς που κάνει μια γυναίκα στο σπίτι και της δουλειάς της στην αστυνομία: οι γυναίκες είναι δυναμικές στη διαχείριση του σπιτιού τους, και ο δυναμισμός αυτός θα μπορούσε να μεταφερθεί και στο Αστυνομικό Σώμα.

Εθνοτική καταγωγή

Θα πρέπει η ελληνική αστυνομία να προσλάβει μέλη μειονοτικών ομάδων και μεταναστών, μετά από προσεκτική επιλογή και εκπαίδευση; Οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις, και ιδιαίτερα οι συνδικαλιστές, τείνουν να συμφωνήσουν με αυτό μόνο όσον αφορά στους Έλληνες Τσιγγάνους. Τσιγγάνοι αστυνομικοί έχουν ήδη γίνει δεκτοί στο Σώμα. Η ένταξη Τσιγγάνων στο Σώμα θα βοηθήσει την ένταξή τους στην κοινωνία γενικά: η ένταξη τους θα λειτουργούσε *'εκπαιδευτικά'* πάνω στον πληθυσμό, διότι *'Ο αστυνόμος που περπατάει στο δρόμο είναι το σύμβολο του κράτους'* και συνεπώς το να δει κανείς έναν Τσιγγάνο ως σύμβολο του κράτους θα ήταν καλό για την εικόνα της ομάδας αυτής. Ένας ερωτώμενος είπε *'Θα μου άρεσε να έχω έναν Τσιγγάνο συνάδελφο'*.

Εντούτοις, όσον αφορά στην πρόσληψη μελών μεταναστευτικών ομάδων, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις ξεκάθαρα διαφωνούν. Μερικοί εναντιώθηκαν ξεκάθαρα στην ιδέα της πρόσληψης Αλβανών. Οι 'Βορειοηπειρώτες' δεν αποτελούν πρόβλημα διότι είναι Έλληνες. Γενικά οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται τη μετανάστευση ως μια σημαντική εξέλιξη στην ελληνική κοινωνία, με την οποία όμως οι Έλληνες δεν έχουν εξοικειωθεί ακόμα. Από την άλλη μεριά, το κράτος την αντιμετωπίζει, και σύντομα θα κληθεί να κάνει το ίδιο και η κοινωνία. Δε γίνεται λόγος εντός της ΕΛ.ΑΣ. για την πρόσληψη μεταναστών, και συνεπώς δεν υπάρχουν ούτε πολιτικές και στρατηγικές. Το ζήτημα θεωρείται ευαίσθητο: ένας από τους συμμετέχοντες στη συνέντευξη επέμεινε στο θέμα της εθνικής ασφάλειας, στο γεγονός ότι διάφοροι γείτονες της Ελλάδας ενδεχομένως να τη θέσουν σε κίνδυνο. Όπως και στο Στρατό, έτσι και στην Αστυνομία υπάρχει το ζήτημα της 'εθνικής συνείδησης'. Ορισμένοι από τους συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι οι μετανάστες έχουν 'μειονοτική συνείδηση', με αποτέλεσμα αν εισαχθούν στην Αστυνομία να είναι πιο επιεικείς με τους συμπατριώτες τους, απ' όσο είναι οι Έλληνες αστυνομικοί απέναντι στους Έλληνες πολίτες. Και η ίδια η κοινωνία είναι ανέτοιμη να δεχτεί έναν ξένο αστυνομικό. Αυτό συμβαίνει επειδή ο αστυνομικός αντιπροσωπεύει το κράτος, και συνεπώς δεν μπορεί ένας ξένος να αντιπροσωπεύει το κράτος (βλ. επίσης 'Φιλότιμο' και 'Ελληνικότητα' πιο κάτω).

Θρησκεία

Θα πρέπει η ΕΛ.ΑΣ. να προσλάβει μέλη θρησκευτικών μειονοτήτων, μετά από προσεκτική επιλογή και εκπαίδευση; Όσον αφορά στους Έλληνες Μουσουλμάνους, οι συνδικαλιστές διαφωνούν ξεκάθαρα. Η άποψη των συμμετεχόντων στις άλλες ομαδικές συνεντεύξεις σε σχέση με αυτές τις μειονότητες ήταν λίγο πιο θετική. Για άλλη μια φορά, οι ερωτώμενοι επέμειναν ότι το μόνο πρόβλημα όσον αφορά στο ζήτημα της θρησκείας είναι η 'εθνική συνείδηση'. Όσο ο αστυνομικός έχει στο μυαλό και στην καρδιά του το συμφέρον της Ελλάδας, δε θα αντιμετωπίσει κανένα πρόβλημα να ενταχθεί. Αυτό είναι ουσιαστικό το πρόβλημα με την μουσουλμανική μειονότητα. Υπάρχει ο φόβος ότι τα μέλη της έχουν τουρκική εθνική συνείδηση και όχι ελληνική. Κατά συνέπεια, θα δρούσαν ως πράκτορες της Τουρκίας μέσα στο αστυνομικό Σώμα.

Σεξουαλικός προσανατολισμός

Οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις διχάστηκαν στο θέμα της ομοφυλοφιλίας. Ορισμένοι ερωτώμενοι εκφράστηκαν με πάθος ενάντια στην παρουσία ομοφυλόφιλων μέσα στην αστυνομία. Εξηγήθηκε επανειλημμένα ότι οι ομοφυλόφιλοι και οι λεσβίες προκαλούν προβλήματα μέσα στο αστυνομικό Σώμα. Ένα από τα προβλήματα που προβλήθηκε μέσα σε αυτό το πλαίσιο ήταν η απουσία διαχωριστικής γραμμής μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής των ομοφυλόφιλων, με αποτέλεσμα οι ομοφυλόφιλοι αστυνομικοί που είναι γνωστοί στους συμμετέχοντες να συμπεριφέρονται με τρόπους που δε συνάδουν προς το χαρακτήρα της Αστυνομίας.

Άλλοι συμμετέχοντες είπαν ότι δε βλέπουν κανένα πρόβλημα στην παρουσία ομοφυλόφιλων στο Αστυνομικό Σώμα, αρκεί να μην είναι 'γελοίοι' και να 'συμπεριφέρονται σωστά'. Λίγοι μόνο από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις (σχεδόν όλοι από την ομάδα των νέων ανδρών) συμφώνησαν ότι επιτρέπεται ήδη στις λεσβίες και στους ομοφυλόφιλους να αποκαλύπτουν τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό. Ανέφεραν ότι γνωρίζουν περιπτώσεις ομοφυλόφιλων στο Σώμα, γεγονός που ενδέχεται να υποδηλώνει μια αυξανόμενη ανεκτική στάση απέναντι στους ομοφυλόφιλους μέσα στην Αστυνομία.

Αναπηρία

Όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι οι ανάπηροι αστυνομικοί θα πρέπει να μπορούν να συνεχίσουν να υπηρετούν στην Αστυνομία εφόσον το επιθυμούν, σε κατάλληλες θέσεις. Δεν υπάρχει καμία στρατηγική για την πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες. Εντούτοις, κανένας από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις δε θεωρεί την ένταξή τους στην Αστυνομία πρόβλημα, δεδομένου ότι είναι κάτι το οποίο 'αντιμετωπίζεται'. Υπάρχει επίσης το θέμα των αστυνομικών που αποκτούν κάποια αναπηρία σε ατύχημα όσο υπηρετούν στο Σώμα. Οι αστυνομικοί αυτοί θα έπρεπε να επανεντάσσονται κανονικά στο Σώμα. Επί του παρόντος, εμποδίζονται από το να αυξήσουν το μισθό τους δουλεύοντας π.χ. τα Σαββατοκύριακα, γεγονός που κρίθηκε από όλους του ερωτώμενους ως ιδιαίτερα άδικο. Υπάρχουν λόγοι που εξηγούν γιατί συμβαίνει αυτό, αλλά μπορούν να βρεθούν λύσεις οι οποίες θα τους επιτρέψουν να δουλεύουν και να αυξήσουν έτσι τα εισοδήματά τους.

Ηλικία

Η ηλικία αποτελεί πρόβλημα στην εκπαίδευση. Οι εκπαιδευτές είναι παλαιότεροι αστυνομικοί οι οποίοι μεταδίδουν τις αξίες τους στους νέους εκπαιδευόμενους. Το εκπαιδευτικό σύστημα πρέπει να μεταρρυθμιστεί και οι εκπαιδευτές να αλλάξουν, προκειμένου να αλλάξει το σύστημα. Αυτοί που εκφράζουν διαφορετική άποψη από αυτή των ανωτέρων τους είναι υποχρεωμένοι να αλλάξουν, διαφορετικά θα 'πληρώσουν' για την απειθαρχία τους όταν έρθει η ώρα της αξιολόγησης.

‘Φιλότιμο’ και ‘Ελληνικότητα’

Οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις θεωρούν τους στενούς οικογενειακούς δεσμούς και το είδος της κοινωνικοποίησης που πηγάζει από αυτούς ως ένα από τα δυνατά ή πιθανώς δυνατές πλευρές της Αστυνομίας. Η οικογένεια παίζει έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην Ελλάδα στη διαμόρφωση του χαρακτήρα ενός ατόμου, και υπάρχουν μια σειρά από θετικά στοιχεία σε αυτόν το χαρακτήρα που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν παραγωγικά από την αστυνομία. Οι ερωτώμενοι που εξέφρασαν αυτή την άποψη επέμεναν ιδιαίτερα στην έννοια του ‘φιλότιμου’. Το ‘φιλότιμο’ είναι η κινητήριος δύναμη ενός καλού αστυνομικού. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς η Αστυνομία παρέχει στον αστυνομικό ελάχιστα από τα ‘εργαλεία’ που χρειάζεται για να κάνει σωστά τη δουλειά του. Πολύ συχνά, οι αστυνομικοί πρέπει να αγοράσουν μόνοι τους τα όπλα τους. Αυτό είναι μια πηγή προβλημάτων, καθώς συχνά το απαραίτητο υλικό αγοράζεται και προσφέρεται από άτομα εκτός της αστυνομίας, δημιουργώντας έτσι ένα δίκτυο πελατειακών σχέσεων μεταξύ της Αστυνομίας και των ‘δωρητών’. Από την άλλη μεριά, η έλλειψη πόρων, υποδομών, εξοπλισμού κτλ. έχει οδηγήσει την Αστυνομία στο να βασίζεται πολύ πάνω σε μια αίσθηση κλειστής ομάδας, κοινότητας, η οποία εκτείνεται και στους κρατούμενους. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις ανέφεραν ότι έχουν προσφέρει στο παρελθόν καφέ και σάντουιτς σε κρατούμενους, με δικά τους έξοδα. Το ‘φιλότιμο’ καλύπτει τις ελλείψεις σε εξοπλισμό και κάνει την Αστυνομία στην Ελλάδα ένα ‘συναισθηματικό επάγγελμα’.

Φαίνεται ότι αυτή η ‘αίσθηση του ανήκειν’ σε μια κοινότητα δεν μπορεί να συμπεριλάβει μειονότητες και μετανάστες. Η άποψη ενός ερωτώμενου είναι ότι τα μέλη των ομάδων αυτών δε θα μπορούσαν να γίνουν αποδεκτά από τους συναδέλφους τους, εκτός αν ασπαστούν την ‘Ελληνικότητα’. Το σημείο αυτό, του ‘ανήκειν’ σε μια κοινότητα ενδέχεται να είναι ένα προβληματικό ακόμα και για τις γυναίκες, όπως φαίνεται από τα λόγια μιας συμμετέχουσας, η οποία είπε ότι είναι ‘*σχετικά απογοητευμένη*’ από τη δουλειά της στην Αστυνομία, καθώς δεν υπάρχει αρκετή αλληλεγγύη μεταξύ συναδέλφων. Η δήλωση αυτή έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τον ισχυρισμό ενός από τους άνδρες συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις ότι το να δουλεύει κανείς για την ελληνική αστυνομία σημαίνει ότι ανήκει σε ‘*μια μεγάλη οικογένεια*’ και εγείρει ερωτήματα σχετικά με το βαθμό ενσωμάτωσης όλων των άλλων ομάδων εκτός από τους ετεροφυλόφιλους άνδρες.

Συμπέρασμα

Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου δείχνουν ότι η συντριπτική πλειονότητα του ελληνικού αστυνομικού Σώματος δε θεωρεί ότι περισσότερη πολυμορφία θα έχει θετικά αποτελέσματα, αλλά συμφωνεί ότι περισσότερη πολυμορφία θα έχει αρνητικές επιπτώσεις: προβλέπουν προβλήματα τόσο

επικοινωνίας όσο και αυξανόμενης διαφθοράς. Όσον αφορά στο ζήτημα του φύλου, οι ομαδικές συνεντεύξεις απέδωσαν απογοητευτικές μάλλον πληροφορίες.

Ο τρόπος με τον οποίο βλέπουν οι συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις το ρόλο και τη θέση των *γυναικών* στους αστυνομικούς οργανισμούς οπωσδήποτε δεν είναι θετικός. Αν και οι περισσότεροι συμφώνησαν ότι καμία υπηρεσία δε θα έπρεπε να αποκλείει ρητά τις γυναίκες, ορισμένοι παρατήρησαν ότι οι γυναίκες στερούνται των σωματικών και ψυχικών δυνάμεων που απαιτούνται για την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων.

Όσον αφορά στις *εθνοτικές μειονότητες* και στους *μετανάστες*, οι ερωτώμενοι συμφώνησαν μόνο για το ζήτημα των Ελλήνων Τσιγγάνων.

Όσον αφορά στο ζήτημα της *θρησκείας*, οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις επέμειναν στο πρόβλημα της 'εθνικής ταυτότητας'. Αν ο αστυνομικός έχει στο νου και στην καρδιά του το συμφέρον της Ελλάδας, τότε δε θα αντιμετωπίσει κανέναν πρόβλημα ένταξης.

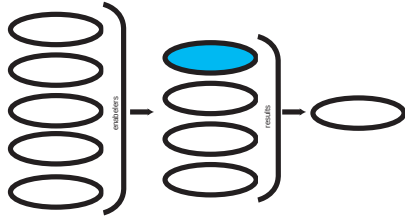
Οι ερωτώμενοι διχάστηκαν στο θέμα της *ομοφυλοφιλίας*. Ορισμένοι εκφράστηκαν με πάθος ενάντια στην παρουσία ομοφυλόφιλων στην αστυνομία. Επανειλημμένα ειπώθηκε ότι οι ομοφυλόφιλοι και οι λεσβίες προκαλούν προβλήματα στην αστυνομία.

Όλοι οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις συμφώνησαν ότι οι αστυνομικοί *με ειδικές ανάγκες* θα πρέπει να συνεχίσουν να υπηρετούν στο Σώμα εφόσον το θέλουν, σε κατάλληλες θέσεις.

Οι ερωτώμενοι αναφέρθηκαν στην έννοια του '*φιλότιμου*', το οποίο είναι η κινητήριος δύναμη ενός καλού αστυνομικού. Το '*φιλότιμο*' κάνει την αστυνομία ένα '*συναισθηματικό επάγγελμα*' αλλά αποκλείει ιδιαίτερα τις μειονότητες και τους μετανάστες: θα γίνουν αποδεκτοί μόνο εφόσον ασπαστούν την '*Ελληνικότητα*'.

Είναι προφανές ότι η οργανωτική νοοτροπία της Ελληνικής Αστυνομίας είναι ελάχιστα συντονισμένη με την πολυμορφία.

2.5 Πολυμορφία



Η υποκατηγορία 'Πολυμορφία' του θεματικού πεδίου 'Αποτελέσματα' περιγράφει το βαθμό πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού ενός οργανισμού. Η πολυμορφία είναι μια από τις υποκατηγορίες του θεματικού πεδίου 'Αποτελέσματα' και θα συμβάλλει στις 'Επιδόσεις' του Οργανισμού. Η αναγνωρισιμότητα και η αξιοπιστία σε όλες τις διαφορετικές ομάδες της κοινωνίας είναι σημαντικά επιχειρήματα υπέρ της δημιουργίας αστυνομικών δυνάμεων που αντανakλούν ποσοτικά και ποιοτικά το γενικό πληθυσμό. Μια ποσοτική απεικόνιση σημαίνει ότι ο αριθμός των γυναικών, των μεταναστών, των μελών μειονοτικών ομάδων, των ομοφυλόφιλων και των λεσβιών που εκπροσωπούνται στο Αστυνομικό Σώμα είναι ανάλογος με τον αριθμό τους στο γενικό πληθυσμό. Μια ποιοτική απεικόνιση υποδηλώνει μια αστυνομία στην οποία τα μέλη αυτών των ομάδων εκπροσωπούνται αναλογικά στους βαθμούς και στις θέσεις.

Εθνοτική πολιτισμική πολυμορφία

Ενδέχεται να προκύψουν κάποια προβλήματα ορισμού σε σχέση με την έννοια 'εθνοτική' πολυμορφία. Ποιοι περιλαμβάνονται στην κατηγορία της εθνοτικής μειονότητας;

Οι επίσημες στατιστικές στην Ολλανδία χρησιμοποιούν τον όρο 'εθνοτικές μειονότητες' για τις διάφορες εθνοτικές ομάδες που βρίσκονται σε μειονεκτική κοινωνικό-οικονομική θέση και ομάδες που υφίστανται διακρίσεις. Στην πράξη αφορά ανθρώπους που προέρχονται από μη-εκβιομηχανισμένες χώρες. Ένα άτομο ανήκει σε μια τέτοια ομάδα εάν ο ίδιος/ η ίδια ή ένας ή και οι δύο γονείς του/ της έχουν γεννηθεί σε μια χώρα που ανήκει στην παραπάνω κατηγορία. Οι εθνοτικές μειονοτικές ομάδες περιλαμβάνουν τόσο Ολλανδούς πολίτες όσο και υπηκόους άλλων κρατών.

Οι επίσημες στατιστικές στη Σουηδία χρησιμοποιούν τον όρο 'κάτοικοι με αλλοδαπή καταγωγή', ο οποίος περιλαμβάνει όλους/ όλες όσους/ όσες γεννήθηκαν εκτός Σουηδίας, ή των οποίων ένας ή και οι δύο γονείς γεννήθηκαν εκτός Σουηδίας. Η ομάδα 'κάτοικοι με αλλοδαπή καταγωγή' περιλαμβάνει τόσο Σουηδούς πολίτες όσο και υπηκόους άλλων κρατών. Εάν χρησιμοποιήσει κανείς αυτόν τον ορισμό, προκύπτει ότι 4% του πληθυσμού της Σουηδίας είναι 'αλλοδαποί'. Εάν χρησιμοποιήσει κανείς έναν πιο περιορισμένο ορισμό, πχ. εάν αποκλείσει τους πολίτες άλλων κρατών, το ποσοστό των 'αλλοδαπών' στη Σουηδία πέφτει στο χαμηλότερο 2%.

Προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσο η σύνθεση του Αστυνομικού Οργανισμού της Ολλανδίας καθρεφτίζει στη σύνθεσή του τη σύνθεση του γενικού πληθυσμού, συγκρίναμε το ποσοστό των εργαζόμενων στον Οργανισμό που ανήκουν στην κατηγορία 'εθνοτική μειονότητα' με το αντίστοιχο

ποσοστό στην αγορά εργασίας, διότι η εθνοτική καταγωγή των εργαζομένων καταγράφεται επίσημα²⁵. Μπορέσαμε να ελέγξουμε ακόμα και το κατά πόσο τα μέλη εθνοτικών μειονοτήτων εκπροσωπούνται αναλογικά στις βαθμίδες της ιεραρχίας και στις θέσεις, δεδομένου ότι είναι γνωστό επίσης το μορφωτικό επίπεδο των διαφόρων μειονοτικών ομάδων.

Δεν υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία για τις εθνοτικές μειονότητες στην Ελλάδα. Τα μόνα στοιχεία που διαθέτουν δημόσια οι ελληνικές αρχές αφορούν το διαμέλλοντα αλλοδαπό πληθυσμό. Παρουσιάζουμε τα στοιχεία αυτά στον πίνακα 1. Τα στοιχεία αυτά παρέχουν μια ένδειξη για τη μια πλευρά της εθνοτικής πολιτισμικής πολυμορφίας στην Ελλάδα: τους μη-Έλληνες πολίτες που διαμένουν στην Ελλάδα.

Πίνακας 1 Αλλοδαπός πληθυσμός που διαμένει στην Ελλάδα - Απογραφή 2001

Χώρα προέλευσης	Αριθμός	% επί του συνόλου των αλλοδαπών
Αλβανία	443,550	55.6
Βουλγαρία	37,230	4.7
Γεωργία	23,159	2.9
Ρουμανία	23,066	2.9
Η.Π.Α.	22,507	2.8
Κύπρος	19,084	2.4
Ρωσία	18,219	2.3
Ηνωμένο Βασίλειο	15,308	1.9
Γερμανία	15,303	1.9
Ουκρανία	14,149	1.8
Πολωνία	13,378	1.7
Πακιστάν	11,192	1.4
Αυστραλία	9,677	1.2
Τουρκία	8,297	1.0
Ιταλία	7,953	1.0
Αίγυπτος	7,846	1.0
Αρμενία	7,808	1.0
Ινδία	7,409	0.9
Ιράκ	7,188	0.9
Καναδάς	6,909	0.9
Φιλιππίνες	6,861	0.9
Γαλλία	6,513	0.8
Μολδαβία	5,898	0.7
Συρία	5,638	0.7
Μπαγκλαντές	4,927	0.6
Πρώην Γιουγκοσλαβία	4,051	0.5
Άλλες	43,971	5.5
Σύνολο αλλοδαπών	797,091	100
Σύνολο γενικού πληθυσμού	10,964,020	
% μεταναστών επί του συνολικού πληθυσμού	7.3%	

Πηγή: M. Baldwin-Edwards

²⁵ Ο νόμος SAMEN, ο οποίος προέβλεπε την καταγραφή αυτή, έληξε τον Ιανουάριο 2004. Η καταγραφή γίνεται πλέον σε εθελοντική βάση.

Ο αλλοδαπός πληθυσμός στην Ελλάδα αντιπροσωπεύει το 7.3 % του συνολικού πληθυσμού. Οι Αλβανοί πολίτες είναι η πολυπληθέστερη ομάδα. Εάν η Ελληνική Αστυνομία επιθυμεί να καθρεφτίσει τη σύνθεση του πληθυσμού, θα πρέπει το 7.3% του προσωπικού της να έχει αλλοδαπή καταγωγή.

Αν και δεν υπάρχει επίσημος ορισμός της έννοιας 'εθνοτική μειονότητα'²⁶, η συζήτηση περί πολυμορφίας στην Ελληνική Αστυνομία καθιστά αναγκαία μια περιγραφή των ομάδων εκείνων που αφορά πρακτικά η έννοια αυτή στην Ελλάδα.

A) Διαμένοντες Αλλοδαποί:

- Νόμιμα και παράνομα διαμένοντες υπήκοοι τρίτων χωρών (αλλοδαποί)
- Αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες (αλλοδαποί)
- Υπήκοοι κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (αλλοδαποί)

B) Ρομά (Έλληνες υπήκοοι)

Γ) Μετανάστες ελληνικής εθνοτικής καταγωγής:

- 'Παλιννοστούντες' μετανάστες ελληνικής εθνοτικής καταγωγής από την πρώην Σοβιετική Ένωση (οι οποίοι έχουν αποκτήσει την ελληνική υπηκοότητα μέσω ειδικής ταχείας διαδικασίας)
- 'Βορειοηπειρώτες' μετανάστες ελληνικής εθνοτικής καταγωγής από την Αλβανία (κάτοχοι ειδικής άδειας παραμονής)²⁷

Δ) Θρησκευτικές μειονότητες (Έλληνες υπήκοοι)

Ένα κοινό χαρακτηριστικό των παραπάνω ομάδων (με τη μερική εξαίρεση των υπηκόων κρατών μελών της Ε.Ε.) είναι ο σχετικός κοινωνικός αποκλεισμός τους από τις βασικές δημόσιες κοινωνικές υπηρεσίες, όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική κατάρτιση, η κοινωνική πρόνοια και η υγεία, και η περιθωριακή θέση τους στην αγορά εργασίας. Τα προβλήματα που δημιουργεί ο κοινωνικός αποκλεισμός έχουν οδηγήσει πολλές ομάδες στη δημιουργία και προσφυγή σε εκτεταμένα άτυπα δίκτυα αυτό-βοήθειας, τα οποία έχουν εντείνει την αποξένωσή τους από τον κεντρικό κορμό της κοινωνίας.

A) Διαμένοντες Αλλοδαποί: νόμιμα και παράνομα διαμένοντες μετανάστες, πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο

Νόμιμα διαμένοντες μετανάστες είναι οι υπήκοοι τρίτων χωρών οι οποίοι διαμένουν και εργάζονται νόμιμα στην Ελλάδα διαθέτοντας άδεια παραμονής και εργασίας.²⁸

Παράνομα διαμένοντες μετανάστες είναι οι υπήκοοι τρίτων χωρών οι οποίοι διαμένουν και εργάζονται παράνομα στην Ελλάδα, είτε επειδή δε διαθέτουν άδεια παραμονής και εργασίας είτε επειδή έληξε αυτή που είχαν.²⁹

Αιτούντες άσυλο είναι οι αλλοδαποί και τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειάς τους (σύζυγος, ανήλικα ή ανάπηρα τέκνα και γονείς) οι οποίοι κάνουν ή έχουν κάνει αίτηση, γραπτά ή προφορικά, σε οποιαδήποτε

²⁶ Μαυρομμάτης, Γ. (επιμέλεια), *Πρακτικά Εθνικής Στρογγυλής Τράπεζας 2002*, Αθήνα: ANTIGONE, διαθέσιμα στο διαδίκτυο <http://www.antigone.gr>

²⁷ Δε διατίθενται επίσημα στοιχεία για τον αριθμό των ειδικών αδειών παραμονής που έχουν εκδοθεί.

²⁸ Ν. 2910/2001 (ΦΕΚ 91Α/02-05-2001)

²⁹ *ibid*

δημόσια αρχή, για πολιτικό άσυλο σύμφωνα με τη Συνθήκη της Γενεύης του 1951, όπως τροποποιήθηκε από το πρωτόκολλο της Νέας Υόρκης του 1967, ή οι οποίοι εισήλθαν στη χώρα με σκοπό να καταθέσουν αίτηση ασύλου, σύμφωνα με τη Συνθήκη του Δουβλίνου του 1990, όπως ενσωματώθηκε στην εθνική νομοθεσία.³⁰

Πρόσφυγες είναι αλλοδαποί υπήκοοι οι οποίοι διαμένουν και εργάζονται νόμιμα στην Ελλάδα, έχοντας αποκτήσει το καθεστώς του πολιτικού πρόσφυγα από τις αρμόδιες αρχές, ακολουθώντας τη νόμιμη διαδικασία την οποία υπαγορεύει η διεθνής νομοθεσία και η οποία έχει ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο.³¹

Υπήκοοι κρατών μελών της Ε.Ε. είναι οι πολίτες κρατών που ανήκουν στην Ε.Ε., και οι οικογένειές τους, οι οποίοι διαμένουν στην Ελλάδα σύμφωνα με τους κανονισμούς της Ε.Ε. οι οποίοι έχουν ενσωματωθεί στην ελληνική νομοθεσία³².

B) Ρομά (Τσιγγάνοι)

Οι Ρομά είναι μέλη μιας κοινωνικής ομάδας με ορισμένα κοινά - εθνοτικά, γλωσσικά, πολιτισμικά – χαρακτηριστικά, τα οποία μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με τη 'φυλή' ή την πατρίδα. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι δεν υπάρχει επίσημος ορισμός των Ρομά.

Είναι σχεδόν ανέφικτο να βρει κανείς αξιόπιστα δημογραφικά στοιχεία για τον πληθυσμό Ρομά, δεδομένου ότι η απογραφή του πληθυσμού στην Ελλάδα δεν περιλαμβάνει κατηγορίες όπως η εθνοτική καταγωγή ή η γλώσσα. Η τελευταία απογραφή που περιείχε γλωσσικά στοιχεία στην Ελλάδα ήταν το 1951, και κατέγραψε 7,500 άτομα που μιλούσαν τη γλώσσα Ρομανί. Εντούτοις, μια σειρά από μελέτες δείχνουν ότι ο αριθμός των Ρομά ήταν πάντα πολύ μεγαλύτερος³³.

Σύμφωνα με τις υπάρχουσες έρευνες σε επιλεγμένα δείγματα πληθυσμού σε ορισμένους δήμους ο αριθμός των Ρομά στην Ελλάδα είναι 150,000³⁴ – 300,000³⁵. Ο πληθυσμός αυτός είναι οργανωμένος σε χαλαρές 'φυλές' των οποίων τα διαφέροντα χαρακτηριστικά δεν είναι αναγνωρίσιμα σε μη-Ρομά. Η δημογραφική κατάσταση περιπλέκεται περισσότερο με την είσοδο στη χώρα Ρομά από γειτονικές Βαλκανικές χώρες μετά τον πόλεμο στην Βοσνία και στο Κόσοβο.

Έως το 1995 οι Ρομά ήταν απάτριδες. Από τότε και έως το 1978, δόθηκε σε όλους η ελληνική υπηκοότητα, αλλά πολλοί εξακολουθούν να μη δηλώνονται είτε στην αστυνομία προκειμένου να αποκτήσουν αστυνομική ταυτότητα, είτε στο δήμο για να λάβουν κοινωνικές παροχές³⁶. Εντούτοις, οι συνθήκες αυξανόμενης στέρησης οδηγούν έναν αυξανόμενο αριθμό Ρομά να δηλωθούν, προκειμένου να αξιώσουν οικονομικές και άλλες κοινωνικές παροχές. Αυτό συχνά οδηγεί σε τριβές και διαμάχες με τους δήμους, οι οποίοι προσπαθούν να αποτρέψουν τους Ρομά από το να δηλωθούν ως κάτοικοι τους. Ο Συνήγορος του Πολίτη έχει καταγράψει μια σειρά από τέτοιες περιπτώσεις.³⁷

³⁰ ΠΔ 61/1999 (ΦΕΚ 63/06-04/-1999)

³¹ *ibid*

³² ΠΔ 278/1992 (ΦΕΚ34/01-04-1992)

³³ Βαξεβάνογλου, Α. (2001), "Έλληνες Τσιγγάνοι: Περιθωριακοί και οικογενειάρχες", Αθήνα: Εκδόσεις Αλεξάνδρεια, σ. 17

³⁴ Κόμης, Κ. (1998): "Τσιγγάνοι: Ιστορία, Δημογραφία, Πολιτισμός", Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

³⁵ ΕΕΤΑΑ (2001): "Ολοκληρωμένο Σχέδιο Δράσης για τους Έλληνες Τσιγγάνους", Αθήνα: ΕΕΤΑΑ, σ.45

³⁶ Δίκτυο POM, (2000) "Πανελλαδική Απογραφική μελέτη των κοινωνικών και οικιστικών συνθηκών και διερεύνηση των αναγκών των Ελλήνων Τσιγγάνων", αδημοσίευτη μελέτη, διαθέσιμη μέσω του Δικτύου POM, κατόπιν γραπτής αίτησης, <http://www.romanet.gr>

³⁷ Συνήγορος του Πολίτη (Ετήσια Έκθεση 2001), διαθέσιμη στο <http://www.synigoros.gr/annual01/ST/195-207.pdf> (01/03/2002)

Το πρόβλημα της καταγραφής του πληθυσμού Ρομά παρουσιάζει πρόσθετες μοναδικές δυσκολίες, καθώς, από τη μία μεριά ένας σημαντικός αριθμός εξακολουθεί να ζει νομαδικά, και από την άλλη μεριά, πολλοί από τους εγκατεστημένους Ρομά αρνούνται να καταγραφούν ως ανήκοντες στην ομάδα αυτή, εξαιτίας του κοινωνικού στίγματος που προσδίδεται συχνά σε αυτή.

Γ) Μετανάστες με ελληνική εθνοτική καταγωγή ('ομογενείς') από την πρώην Σοβιετική Ένωση ('παλιννοστούντες') και την Αλβανία ('Βορειοηπειρώτες')

Δεν υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία για τον αριθμό των μεταναστών με ελληνική εθνοτική καταγωγή ('ομογενείς') στην Ελλάδα, είτε από την πρώην Σοβιετική Ένωση είτε από την Αλβανία³⁸, οι οποίοι διαμένουν στην Ελλάδα είτε έχοντας αποκτήσει ελληνική υπηκοότητα είτε ως υπήκοοι των χωρών καταγωγής τους. Αξίζει να υπενθυμιστεί ότι η δημογραφική κατάσταση των δύο αυτών ομάδων θεωρείται πολιτικά ιδιαίτερα ευαίσθητο ζήτημα.

'Παλιννοστούντες ομογενείς' από την πρώην Σοβιετική Ένωση

'Παλιννοστούντες ομογενείς' είναι οι ελληνικής καταγωγής κάτοικοι της πρώην Σοβιετικής Ένωσης, οι οποίοι έχουν το δικαίωμα να κάνουν αίτηση πολιτογράφησης, εάν η εθνικότητά τους δεν μπορεί να θεμελιωθεί μέσα από τις διαδικασίες που προβλέπονται από τις Συνθήκες της Άγκυρας και της Λοζάννης. Η υπηκοότητα χορηγείται με βάση το πόρισμα ειδικής επιτροπής, την οποία διορίζουν από κοινού ο Υπουργός Εσωτερικών και ο Υπουργός Εξωτερικών, κατόπιν προσωπικής συνέντευξης και εξέτασης όλων των παρακάτω πρωτότυπων εγγράφων (ή όσων εξ' αυτών είναι διαθέσιμα): διαβατήριο, πιστοποιητικό γέννησης, ταυτότητα ή εσωτερικό διαβατήριο, ή οποιοδήποτε άλλο έγγραφο αποδεικνύει ελληνική καταγωγή.

Μετά την πτώση της Σοβιετικής Ένωσης και το ξέσπασμα εχθροπραξιών σε ορισμένες από τις πρώην σοσιαλιστικές δημοκρατίες, ένας μεγάλος αριθμός ατόμων ελληνικής εθνοτικής καταγωγής³⁹ μετανάστευσε στην Ελλάδα. Σύμφωνα με δημογραφική μελέτη της Γενικής Γραμματείας Παλιννοστούντων Ομογενών (Υπουργείο Μακεδονίας Θράκης)⁴⁰ με τη βοήθεια οργανώσεων 'ομογενών' στις περιοχές της Μακεδονίας και της Θράκης, περίπου 135.000 μετανάστες ελληνικής εθνοτικής καταγωγής εισήλθαν στην Ελλάδα μετά το 1980.

Μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις διευκολύνουν τη χορήγηση ελληνικής υπηκοότητας στα άτομα αυτά: Σύμφωνα με την Κοινή Υπουργική Απόφαση 24755/6-4-1990 (Υπουργείο Εσωτερικών και Υπουργείο Εθνικής Άμυνας) οι παλιννοστούντες Έλληνες μπορούν να εγγραφούν στα δημοτολόγια και να παραμείνουν στην Ελλάδα χωρίς χρονικούς περιορισμούς και χωρίς την υποχρέωση υποβολής

³⁸ Για παράδειγμα, οι ακόλουθες πηγές αναφέρουν πολύ μικρότερο αριθμό 'Παλιννοστούντων' από τις ελληνικές εκτιμήσεις: Ethnobarometer Programme Working Paper No. 2: "New Migration and Migration Politics in Post-Soviet Russia", Cristiano Codagnone, διαθέσιμο ηλεκτρονικά στη σελίδα http://www.cemes.org/current/ethpub/ethnobar/wp2/wp2_ind.htm (13/03/2003)

³⁹ Ένας μικρός αριθμός μεταναστών από την πρώην Σοβιετική Ένωση ήταν πολιτικοί πρόσφυγες οι οποίοι έφυγαν από την Ελλάδα μετά τον εμφύλιο πόλεμο του 1946-49.

⁴⁰ Η Γενική Γραμματεία δεν υπάρχει πια.

δικαιολογητικών. Το 1993 σύμφωνα με τον Νόμο 2130/1993 η έννοια της 'παλιννόστησης' έγινε νομικός όρος και οι μετανάστες με ελληνική εθνικότητα καταγωγή διαχωρίστηκαν από τους υπόλοιπους αλλοδαπούς ως προς την κτήση ιθαγένειας, με τη θεσμοθέτηση ταχείας διαδικασίας πολιτογράφησης. Έως το 1998 περισσότεροι από 95,000 επαναπατριζόμενοι είχαν αποκτήσει ελληνική υπηκοότητα. Η Κοινοβουλευτική Επιτροπή⁴¹ που διερεύνησε την ειδική διαδικασία χορήγησης ιθαγένειας σε ομογενείς ανακάλυψε πλήθος παρατυπιών.

Το ζήτημα του ακριβούς αριθμού ατόμων που παλιννόστησαν από την πρώην Σοβιετική Ένωση και το θέμα της πολιτογράφησης ('ελληνοποίησης') έχει συζητηθεί επανειλημμένα στο Κοινοβούλιο, καθώς και τα δύο μεγάλα κόμματα αλληλό-κατηγορούνται για παράνομη χορήγησης ιθαγένειας με στόχο την εκλογική νίκη.

'Βορειοηπειρώτες ομογενείς' από την Αλβανία

Οι 'Βορειοηπειρώτες ομογενείς' είναι Αλβανοί υπήκοοι ελληνικής εθνικότητας καταγωγής. Δικαιούνται ειδική άδεια παραμονής και εργασίας διάρκειας τριών χρόνων, την οποία χορηγεί η Διεύθυνση Αλλοδαπών της Ελληνικής Αστυνομίας, κατόπιν εξέτασης όλων των παρακάτω πρωτότυπων εγγράφων (ή όσων εξ' αυτών είναι διαθέσιμα): διαβατήριο, πιστοποιητικό γέννησης, ταυτότητα ή εσωτερικό διαβατήριο, ή οποιοδήποτε άλλο έγγραφο αποδεικνύει ελληνική καταγωγή.⁴²

Οι επίσημες αλβανικές στατιστικές υπολογίζουν τους εθνικά Έλληνες Αλβανούς υπηκόους σε 35,000, ενώ ελληνικές πηγές αναφέρονται σε 200,000 – 400,000 εθνικά Έλληνες οι οποίοι ζουν στις περιοχές της νότιας Αλβανίας. Οι ελληνικές αρχές έχουν αποθαρρύνει τους 'Βορειοηπειρώτες' από την κτήση της ελληνικής ιθαγένειας, ξεχωρίζοντάς τους όμως από τους υπόλοιπους αλλοδαπούς μέσω της ειδικής άδειας παραμονής απεριόριστης, πρακτικά, διάρκειας. Η αποθάρρυνση αυτή λαμβάνει υπόψη της το γεγονός ότι η Αλβανία δε δέχεται τη διπλή υπηκοότητα, συνεπώς, η κτήση της ελληνικής ιθαγένειας θα αφαιρούσε αυτόματα την αλβανική από τους ενδιαφερόμενους, με αποτέλεσμα την εξαφάνιση της ελληνικής μειονότητας της Νότιας Αλβανίας, με ό,τι αυτό συνεπάγεται πολιτικά για την Ελλάδα και ουσιαστικά για τους ενδιαφερόμενους. Εντούτοις, όπως έχει συχνά συζητηθεί στη Βουλή, η διαδικασία χορήγησης των ειδικών αδειών για την κατηγορία αυτή ήταν συχνά προβληματική, με αποτέλεσμα να τις έχουν αποκτήσει και πολλοί εθνικά Αλβανοί. Δεν είναι διαθέσιμα επίσημα στοιχεία για τις άδειες αυτές, αλλά ορισμένες εκτιμήσεις αναφέρουν 80,000. Πρόσφατα, ανακοινώθηκε από τις αρχές ότι η ελληνική υπηκοότητα θα δίνεται πιο εύκολα στην κατηγορία αυτή.

Δ) Θρησκευτικές μειονότητες

Μουσουλμάνοι κάτοικοι της Δυτικής Θράκης θεωρούνται όλοι οι Μουσουλμάνοι που κατοικούν ανατολικά της συννοριακής γραμμής που χαραχτηκε το 1913 με τη Συνθήκη του Βουκουρεστίου.⁴³ Ο όρος 'θρησκευτική μειονότητα' αναφέρεται κατ' αρχάς στην αυτόχθονα μουσουλμανική μειονότητα της Θράκης,

⁴¹ Ίδρυμα Καραμανλή, (2001), "Πόρισμα της Επιτροπής Έρευνας σχετικά με τις εκλογές 9/4/2000", διαθέσιμη στην ιστοσελίδα http://www.idkaramanlis.gr/html/arxeio/anal_eklog.html (10/06/2002)

⁴² Υπουργική απόφαση 4000/3/10-ε (ΦΕΚ 395 29/04/1998)

⁴³ Ελληνοτουρκική Συμφωνία ανταλλαγής των πληθυσμών (Παράρτημα Α, άρθρο 2), Συνθήκη της Λοζάννης 30, 1923

της οποίας το νομικό καθεστώς και τα δικαιώματα κατοχυρώνονται από τη Συνθήκη της Λοζάννης του 1923 και άλλες μεταγενέστερες διμερείς συμφωνίες. Σύμφωνα με την απογραφή του 1951, υπήρχαν στην περιοχή 92,443 Τουρκόφωνοι, 7,429 Τσιγγάνοι, και 18,671 Πομάκοι, σε ένα σύνολο 118,533 Μουσουλμάνων. Η διαφορά ανάμεσα στο σύνολο των Μουσουλμάνων Τουρκόφωνων (92,443) και στο σύνολο των Τουρκόφωνων γενικά (112,665) μπορεί ίσως να εξηγηθεί αν λάβουμε υπόψη τους Ορθόδοξους Έλληνες της Ανατολίας, οι οποίοι μετανάστευσαν στη Δυτική Θράκη λόγω της ανταλλαγής των πληθυσμών, και οι οποίοι πιθανόν να μιλούσαν Τουρκικά.

Μετά την απογραφή του 1951, η Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία αφαίρεσε τις κατηγορίες εθνική/ εθνοτική καταγωγή, γλώσσα και θρησκεία για λόγους εθνικής πολιτικής.⁴⁴ Σήμερα, οι εκτιμήσεις για τη μουσουλμανική μειονότητα της Θράκης, κυμαίνονται μεταξύ 80,000 -120,000, περίπου όσο και η απογραφή του 1951. Με δεδομένη την υψηλή γεννητικότητα στον πληθυσμό αυτό, οι σημερινές εκτιμήσεις μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι ένας μεγάλος αριθμός Μουσουλμάνων της Δυτικής Θράκης μετανάστευσε τις τελευταίες δεκαετίες εντός και εκτός της χώρας.

Η μουσουλμανική μειονότητα αποτελείται από τρεις εθνοτικές ομάδες, τουρκική, πομακική και ρομά, η μεγαλύτερη εκ των οποίων είναι η πρώτη. Δεν είναι δυνατό να αποκτήσουμε σαφέστερη εικόνα της δημογραφικής κατάστασης της μουσουλμανικής μειονότητας, καθώς πολλοί εθνοτικά Πομάκοι και Ρομά αυτοπροσδιορίζονται πλέον ως εθνοτικά Τούρκοι, ενώ μιλούν περισσότερο Τουρκικά, παρά Ρομανί ή Πομακικά.

⁴⁴ Rozakis Ch. (1996). The international protection of minorities in Greece, in Featherstone K. and Ifantis K. (editors) *Greece in a Changing Europe: Between European Integration and Balkan disintegration?* Manchester: Manchester University Press, p. 98

Φύλο και πολυμορφία

Ο πίνακας 2 δείχνει ότι 3907 γυναίκες υπηρετούσαν στην Ελληνική Αστυνομία το 2003, δηλαδή 9.1 % του συνόλου των αστυνομικών υπαλλήλων. Σε σύγκριση με τις δύο άλλες αστυνομικές δυνάμεις που συμμετέχουν στο πρόγραμμα, το ποσοστό αυτό είναι σχετικά χαμηλό (35% στην Αστυνομία της Στοκχόλμης και 33% στην Αστυνομία της Χάγης).⁴⁵

Όσον αφορά στην ποιοτική αντανάκλαση, δηλαδή στην παρουσία γυναικών σε διάφορες βαθμίδες της ιεραρχίας και σε διάφορες θέσεις, είναι φανερό ότι οι γυναίκες υπό-εκπροσωπούνται στις υψηλότερες βαθμίδες, όπως και στις υψηλότερες θέσεις. Για παράδειγμα: υπάρχουν τέσσερις μόνο γυναίκες στη θέση Αστυνομικός Διευθυντής, δηλαδή 0.1% των γυναικών, ενώ υπάρχουν 186 άντρες, δηλαδή 0.5 % των ανδρών. Στις κατώτερες βαθμίδες – Αστυνόμος Α – και χαμηλότερα, οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι πολύ μικρότερες. Ο βαθμός του Ανθυπαστυνόμου αποτελεί εξαίρεση: η αναλογία ανδρών στη θέση αυτή είναι δύο φορές μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των γυναικών.

Πίνακας 2 Γυναίκες στην Ελληνική Αστυνομία, 2003

Πηγή: Πανελλήνια Ομοσπονδία Αστυνομικών Υπαλλήλων

Βαθμός	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	% Άνδρες	% Γυναίκες
Αντιστράτηγος	4	0	4	0.01	0.0
Υποστράτηγος	16	1	17	0.04	0.0
Ταξίαρχος	51	1	52	0.1	0.0
Αστυνόμος Α	861	63	924	2.2	1.6
Αστυνόμος Β	794	42	836	2.0	1.1
Υπαστυνόμος Α+Β	832	152	984	2.1	3.9
Ανθυπαστυνόμος	5384	264	5648	13.9	6.8
Αρχιφύλακας ΠΣ	1930	347	2277	5.0	8.9
Αρχιφύλακας ΜΠΣ, Αστυφύλακας	27737	2900	30637	71.3	74.2
Δόκιμοι υπαστυνόμοι	651	131	782	1.7	3.4
Θέση					
Αστυνομικός Διευθυντής	186	4	190	0.5	0.1
Αστυνομικός Υποδιευθυντής	397	2	399	1.0	0.1

⁴⁵ Σύμφωνα με την ιστοσελίδα του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης : "Στην Ελληνική Αστυνομία υπηρετούν περισσότερες από 4.500 γυναίκες που αποτελούν ένα σημαντικό ποσοστό του Σώματος και κατατάσσουν την Ελλάδα σε μια από τις πρώτες θέσεις στην Ευρώπη. Μέσα στην εξαετία 1996-2002, το ποσοστό των γυναικών Αστυνομικών αυξήθηκε κατά 103,91%. Εξάλλου, η Ελλάδα μαζί με την Ισπανία, είναι από τις λίγες χώρες στην Ευρώπη, χωρίς περιορισμούς στην εξέλιξη των γυναικών στο Αστυνομικό Σώμα", <http://www.ydt.gr/> (Ανθρώπινο Δυναμικό - Γυναίκες στην Ελληνική Αστυνομία) (12/03/2004)

3 Περίληψη και Συμπεράσματα

Προκειμένου να αποτιμηθεί η ανάγκη για μέτρα καταπολέμησης των διακρίσεων, πραγματοποιήθηκε μια 'οργανωτική διάγνωση' ή 'έρευνα πολυμορφίας' στην Ελληνική Αστυνομία. Η 'έρευνα πολυμορφίας' στηρίζεται σε ένα μοντέλο που αναπτύχθηκε πρόσφατα από την EGA και προέρχεται μερικώς από το σύστημα Ολικής Διαχείρισης Ποιότητας (Total Quality Management, TQM). Η 'έρευνα πολυμορφίας' καλύπτει μια σειρά θεματικών πεδίων. Η πολυμορφία θα συνεισφέρει στις επιδόσεις του οργανισμού μόνο εφόσον οι διάφορες υποκατηγορίες του θεματικού πεδίου 'Οργάνωση' του Οργανισμού είναι συντονισμένες αποτελεσματικά με την πολυμορφία. Εννοείται επίσης ότι απουσιάζουν οι μηχανισμοί αποκλεισμού. Με άλλα λόγια: η Διοίκηση και η Ηγεσία, οι Πολιτικές και οι Στρατηγικές, οι πρακτικές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, τα Συστήματα Επικοινωνίας και η Οργανωτική Νοοτροπία πρέπει να είναι φιλικά προς την πολυμορφία. Αυτό σημαίνει ότι η ηγεσία πρέπει να είναι 'πολυπολιτισμικά ευαίσθητη' και ότι οι νέοι υπάλληλοι θα κρίνονται με βάση τις ικανότητες τους και όχι με βάση το φύλο τους, τη φυλή τους, τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό ή την αναπηρία τους. Μόνο εάν αυτές οι προϋποθέσεις καλύπτονται, θα είναι η ικανοποίηση από την εργασία και η ικανοποίηση του πολίτη επαρκείς και ίσες για όλες τις διαφορετικές ομάδες μέσα στον Οργανισμό. Μόνο τότε η πολυμορφία θα αυξήσει και θα συνεισφέρει στις επιδόσεις του Οργανισμού.

Διοίκηση και Ηγεσία

Σύμφωνα με τις τρεις ομαδικές συνεντεύξεις, η Διοίκηση της Ελληνικής Αστυνομίας δε διαθέτει το απαραίτητο ενδιαφέρον για το θέμα της πολυμορφίας, ούτε και την απαραίτητη νοοτροπία για να κατανοήσει την ανάγκη για πολυμορφία στο Αστυνομικό Σώμα. Τέλος, της λείπουν οι γνώσεις και οι ικανότητες να διαχειριστεί ένα Σώμα που χαρακτηρίζεται από πολυμορφία. Υπάρχουν εντούτοις κάποιες θετικές ενδείξεις. Στην Αστυνομική Ακαδημία, μέσω μαθημάτων και άλλων μέσων, παρέχεται στους αστυνομικούς κάποια εντελώς υποτυπώδης γνώση της πολυμορφίας. Αν και ο συντηρητισμός των παλαιότερων αστυνομικών θεωρείται ότι επηρεάζει αρνητικά τους νεώτερους, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις παρατήρησαν αλλαγές στις συμπεριφορές των νέων αστυνομικών οι οποίες γεννούν αισιοδοξία για το μέλλον.

Πολιτική και Στρατηγική

Η Ελληνική Αστυνομία δε συλλαμβάνει το ζήτημα της πολυμορφίας ως 'επιχειρησιακό πλεονέκτημα'. Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου δείχνουν ότι η βάση για μια μελλοντική πολιτική υπέρ της πολυμορφίας (η οποία περιλαμβάνει και την καταπολέμηση των διακρίσεων) είναι πολύ ισχυρή. Η πλειοψηφία των Ελλήνων αστυνομικών δεν αναγνωρίζει τις θετικές επιπτώσεις μιας αστυνομικής δύναμης με αυξημένη πολυμορφία στους κόλπους της. Σύμφωνα με αρκετούς αστυνομικούς, άνδρες και γυναίκες,

η καθιέρωση μιας πολιτικής υπέρ της πολυμορφίας με στόχο την πρόσληψη εθνοτικών μειονοτήτων και μεταναστών θα είναι προβληματική.

Το ζήτημα της καταπολέμησης των διακρίσεων και της διαχείρισης της πολυμορφίας μέσα στους κόλπους της Ελληνικής Αστυνομίας δεν αποτελεί μέρος της ημερήσιας διάταξης. Εξαίρεση σε αυτό αποτελεί το Προεδρικό Διάταγμα 69/1997 το οποίο ορίζει ότι έχουν προτεραιότητα στις προσλήψεις οι πολύτεκνοι, οι έχοντες μέλος της ίδιας οικογένειας με αναπηρία 67% τουλάχιστον ή με ειδικές ανάγκες, και οι τελούντες σε χηρεία, ή διάζευξη στους οποίους έχει ανατεθεί η επιμέλεια των ανηλίκων τέκνων τους, καθώς και το άρθρο 116 του Συντάγματος, το οποίο υποδηλώνει ότι όλοι οι περιορισμοί με βάση το φύλο είναι παράνομοι. Είναι προφανές ότι όσον αφορά στις πολιτικές και στρατηγικές, η πολυμορφία και η διαχείριση της πολυμορφίας δεν έχουν ακόμα ληφθεί υπόψη από την ηγεσία του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης.

Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού

Η πολυμορφία και η καταπολέμηση των διακρίσεων δε λαμβάνεται σχεδόν καθόλου υπόψη όσον αφορά στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Αντίθετα, υπήρχαν μέχρι και το 2002 περιορισμοί υπό τη μορφή αρνητικών ποσοστώσεων για την εισαγωγή γυναικών στην Αστυνομική Ακαδημία, παρά τις δικαστικές αποφάσεις και τη συνταγματική τροποποίηση. Η κατάργηση της άμεσης διάκρισης, αντικαταστάθηκε όμως με πολιτικές έμμεσης διάκρισης: το Προεδρικό Διάταγμα 90/2003 εφαρμόζει έναν πολύ αυστηρό ορισμό της ισότητας των φύλων, σύμφωνα με τον οποίο ισχύουν οι ίδιες προϋποθέσεις ύψους, βάρους και φυσικών ικανοτήτων (τρέξιμο, άλμα, κτλ.) για άντρες και γυναίκες. Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των γυναικών γίνονται αιτία αποκλεισμού τους, όπως τα 'Γυναικολογικά νοσήματα'. Όσον αφορά στο σεξουαλικό προσανατολισμό, ένας κατάλογος 'ψυχολογικών διαταραχών' ο οποίος περιλαμβάνει αφηρημένους όρους όπως 'συναισθηματική διαταραχή' ή 'προβλήματα προσωπικότητας', μπορεί να δώσει το δικαίωμα στην ΕΛ.ΑΣ. να αποκλείσει ομοφυλόφιλους και λεσβίες. Όσον αφορά στις θρησκευτικές και εθνοτικές μειονότητες, υπάρχει από τη μια αποκλεισμός ορισμένων εκ αυτών (πχ. Μάρτυρες του Ιεχωβά), ενώ από την άλλη, τυπικές και άτυπες πολιτικές λειτουργούν ως θετικές διακρίσεις για άλλες (μουσουλμανική, πομακική). Είναι φανερό ότι οι πολιτικές και τα εργαλεία Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της ΕΛ.ΑΣ. έχουν συντονιστεί, με λίγες εξαιρέσεις, μάλλον με τον αποκλεισμό, παρά με την πολυμορφία.

Οργανωτική Νοοτροπία

Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου δείχνουν ότι η συντριπτική πλειονότητα του ελληνικού αστυνομικού Σώματος δε θεωρεί ότι περισσότερη πολυμορφία θα έχει θετικά αποτελέσματα, αλλά συμφωνεί ότι περισσότερη πολυμορφία θα έχει αρνητικές επιπτώσεις: προβλέπουν προβλήματα τόσο επικοινωνίας όσο και αυξανόμενης διαφθοράς.

Ο τρόπος με τον οποίο βλέπουν οι συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις το ρόλο και τη θέση των γυναικών στην Ελληνική Αστυνομία οπωσδήποτε δεν είναι θετικός. Αν και οι περισσότεροι συμφώνησαν ότι καμία υπηρεσία δε θα έπρεπε να αποκλείει ρητά τις γυναίκες, ορισμένοι παρατήρησαν ότι οι γυναίκες στερούνται των σωματικών και ψυχικών δυνάμεων που απαιτούνται για την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων.

Όσον αφορά στις *εθνοτικές μειονότητες* και στους *μετανάστες*, οι ερωτώμενοι συμφώνησαν μόνο για το ζήτημα των Ελλήνων Τσιγγάνων.

Όσον αφορά στο ζήτημα της *θρησκείας*, οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις επέμειναν ότι το μόνο πρόβλημα είναι αυτό της 'εθνικής ταυτότητας'. Αν ο αστυνομικός έχει στο νου και στην καρδιά του το συμφέρον της Ελλάδας, τότε δε θα αντιμετωπίσει κανέναν πρόβλημα ένταξης.

Οι ερωτώμενοι διχάστηκαν στο θέμα της *ομοφυλοφιλίας*. Ορισμένοι εκφράστηκαν με πάθος ενάντια στην παρουσία ομοφυλόφιλων στην αστυνομία. Επανειλημμένα ειπώθηκε ότι οι ομοφυλόφιλοι και οι λεσβίες προκαλούν προβλήματα στην αστυνομία.

Όλοι οι συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις συμφώνησαν ότι οι αστυνομικοί *με ειδικές ανάγκες* θα πρέπει να συνεχίσουν να υπηρετούν στο Σώμα εφόσον το θέλουν, σε κατάλληλες θέσεις.

Οι ερωτώμενοι αναφέρθηκαν στην έννοια του 'φιλότιμου', το οποίο είναι η κινητήριος δύναμη ενός καλού αστυνομικού. Το 'φιλότιμο' κάνει την αστυνομία ένα 'συναισθηματικό επάγγελμα' αλλά αποκλείει ιδιαίτερα τις μειονότητες και τους μετανάστες: θα γίνουν αποδεκτοί μόνο εφόσον ασπαστούν την 'Ελληνικότητα'. Είναι προφανές ότι η οργανωτική νοοτροπία της Ελληνικής Αστυνομίας είναι ελάχιστα συντονισμένη με την πολυμορφία.

Πολυμορφία

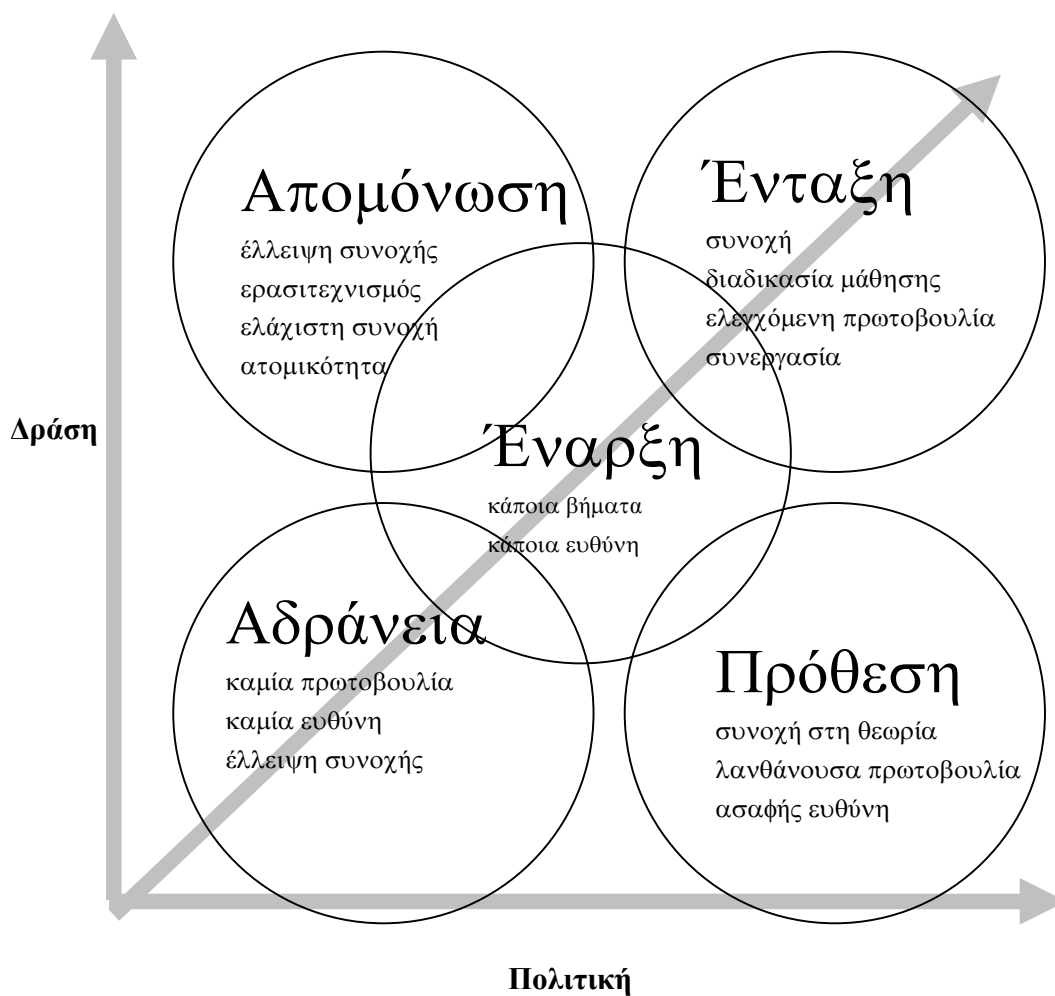
Όσον αφορά στο θέμα της εθνοτικής και πολιτισμικής πολυμορφίας, προκύπτει ένα πρόβλημα ορισμού. Για την περίπτωση της Ελλάδας, διακρίνουμε 7 διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες, που εμπίπτουν στην έννοια της εθνοτικής και πολιτισμικής διαφορετικότητας: αλλοδαποί μετανάστες, αιτούντες άσυλο, πρόσφυγες, Τσιγγάνοι, παλιννοστούντες Έλληνες από την πρώην Σοβιετική Ένωση, ομογενείς Έλληνες από την Αλβανία και θρησκευτικές μειονότητες. Εντούτοις, δεν υπάρχουν επίσημες ή άλλες αξιόπιστες στατιστικές για τις ομάδες αυτές. Τα μοναδικά αξιόπιστα στοιχεία που διαθέτουν οι ελληνικές αρχές αφορούν τον αλλοδαπό πληθυσμό που διαμένει στην Ελλάδα, ο οποίος, σύμφωνα με την απογραφή πληθυσμού του 2001 ανέρχεται στο 7.3% του πληθυσμού της χώρας, με τους Αλβανούς να αποτελούν τη μεγαλύτερη ομάδα. Εάν η Ελληνική Αστυνομία επιθυμεί να αντικατοπτρίζει τον πληθυσμό της χώρας, τότε θα πρέπει το 7.3% των απασχολούμενων αστυνομικών να έχουν αλλοδαπή καταγωγή (εκτός από τους αστυνομικούς που θα προέρχονται από τις μειονοτικές ομάδες πληθυσμού που προαναφέρθηκαν). Όσον αφορά στο ζήτημα του φύλου και της πολυμορφίας, τα δεδομένα δείχνουν ότι το 9.1% του συνολικού αριθμού αστυνομικών είναι γένους θηλυκού, γεγονός το οποίο, συγκρινόμενο με τις δυο άλλες αστυνομικές δυνάμεις που συμμετείχαν στην έρευνα, είναι σχετικά χαμηλό. Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι γυναίκες υπό-εκπροσωπούνται στις υψηλότερες βαθμίδες της ιεραρχίας, καθώς και στις υψηλότερες θέσεις.

3.1 Οι προοπτικές της Ελληνικής Αστυνομίας

Η ανάπτυξη και η εφαρμογή μιας πολιτικής υπέρ της πολυμορφίας περιλαμβάνει πέντε στάδια εξέλιξης, τα οποία απεικονίζονται στην εικόνα 6. Στο στάδιο Αδράνειας, δεν έχει πραγματοποιηθεί σχεδόν καμία δράση, και απουσιάζει η πολιτική στόχευση. Η διαχείριση της πολυμορφίας δεν αποτελεί καν θέμα συζήτησης. Στο στάδιο της Απομόνωσης υπάρχουν κάποιες δράσεις, τις οποίες έχει εγκαινιάσει ένα εμπνευσμένο άτομο, αλλά λείπει η πολιτική στόχευση. Εάν το αφοσιωμένο άτομο εγκαταλείψει τον

οργανισμό, όλα καταρρέουν. Στο στάδιο της Πρόθεσης, υπάρχει η πολιτική στόχευση, αλλά απουσιάζουν τα μέσα και τα άτομα, συνεπώς δεν υπάρχουν δράσεις. Στο στάδιο της Έναρξης, η ανάπτυξη πολιτικής στόχευσης και δράσεων πραγματοποιούνται ταυτόχρονα. Στρατηγικές και λειτουργικές πολιτικές συμβαδίζουν. Πολλά εμπόδια πρέπει να απομακρυνθούν. Το στάδιο Ένταξης είναι το τελευταίο στάδιο. Η διαχείριση της πολυμορφίας έχει γίνει οργανικό τμήμα των πολιτικών Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Εικόνα 6 Στάδιο εξέλιξης στη διαχείριση της πολυμορφίας



Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας πολυμορφίας, η Ελληνική Αστυνομία βρίσκεται στο στάδιο της Αδράνειας. Δεν αναπτύσσεται σχεδόν καμία πολιτική υπέρ της πολυμορφίας, και απουσιάζουν οι δράσεις. Δεν υπάρχει κανένας υπεύθυνος για θέματα πολυμορφίας. Απομένουν να απομακρυνθούν πολλά εμπόδια.

3.2 Τι πρέπει να γίνει

- Η έρευνα πολυμορφίας δείχνει ξεκάθαρα ότι ενώ υπάρχουν πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων, δεν περιλαμβάνονται στη δημόσια ημερήσια διάταξη. Η Διαχείριση της Πολυμορφίας είναι ένας οργανωτικός τομέας ο οποίος δεν έχει ακόμα αναπτυχθεί. Δεν υπάρχει κανένα 'αίσθημα επιτακτικότητας' για πολιτικές καταπολέμησης των διακρίσεων ή για τη διαχείριση της πολυμορφίας. Η πολυμορφία και η ίση μεταχείριση θα έπρεπε να αποτελούν συστηματικά μέρος της ημερήσιας διάταξης.
- Είναι αναγκαία μια καλή επικοινωνιακή στρατηγική και ένα καλό επικοινωνιακό σχέδιο, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα 'αίσθημα επιτακτικότητας'. Η αντίσταση ενάντια στις περισσότερες πλευρές της διαχείρισης της πολυμορφίας είναι αναμενόμενες. Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως βάση για τη δημιουργία μιας αποτελεσματικής επικοινωνιακής στρατηγικής και ενός αποτελεσματικού επικοινωνιακού σχεδίου.
- Κάποιο είδος καταγραφής των ομάδων στόχων είναι απαραίτητο προκειμένου να προαχθούν οι στόχοι της πολυμορφίας και να αποτιμηθούν τα αποτελέσματα των πολιτικών που θα εφαρμοστούν. Ένα σύστημα σαν αυτό που είχε παλαιότερα η Ολλανδία, θα μπορούσε να αποτελέσει τη βάση για σκέψεις γύρω από τον καταλληλότερο τρόπο καταγραφής των υπό εξέταση πληθυσμιακών ομάδων.
- Απουσιάζει μια ασφαλής και ανεκτική οργανωτική νοοτροπία όπου όλοι νοιώθουν άνετα. Οι γυναίκες, οι ομοφυλόφιλοι και οι εθνικές μειονότητες αντιμετωπίζουν περιφρόνηση, ομοφυλοφοβία ή ξενοφοβία, ή έχουν αντιμετωπίσει άνιση μεταχείριση. Πρέπει να προαχθούν πολιτισμικά προγράμματα τα οποία να εξετάσουν το περιεχόμενο και τις επιπτώσεις της έννοιας της 'Ελληνικότητας', η οποία συχνά αποτελεί τροχοπέδη για την ένταξη εθνικών και θρησκευτικών ομάδων.
- Η πρόσληψη μελών εθνικών μειονοτήτων δεν αποτελεί μια από πρώτες προτεραιότητες της Ελληνικής Αστυνομίας, δεδομένου ότι απουσιάζει μια πιο ασφαλής και ανεκτική οργανωτική νοοτροπία. Πρέπει να αναπτυχθούν νέα εργαλεία Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, τα οποία να δίνουν έμφαση στην ένταξη αντί για τον αποκλεισμό.
- Πρέπει να υποστηριχτεί η κάθετη ανοδική κινητικότητα των γυναικών. Οι άνδρες κατέχουν περισσότερες διευθυντικές θέσεις από ότι οι γυναίκες.

Παράρτημα Α Η Ταυτότητα της Έρευνας

Οι συμμετέχοντες που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο κατά φύλο, βαθμό, υπηρεσία και μειονοτική ομάδα

Φύλο	αριθμός	%
Άνδρες	241	79
Γυναίκες	65	21
Σύνολο	306	100

Βαθμός	αριθμός	%
Αστυφύλακες	137	46
Αρχιφύλακες	85	28
Ανθυπαστυνόμος	54	18
Υπαστυνόμος Α	5	2
Υπαστυνόμος Β	4	1
Αστυνόμος Α	8	3
Αστυνόμος Β	5	2
Αστυνομικός Υποδιευθυντής	2	1
Σύνολο	300	100

Υπηρεσία	αριθμός	%
Αστυνομικό τμήμα	112	40
Γραφείο Ασφάλειας	49	18
Τροχαία	34	12
MAT	25	9
Άμεση Δράση	6	2
Διεύθυνση Ασφάλειας	32	11
Οικονομικό Έγκλημα	1	0
Ηθών και Λεσχών	5	2
Ναρκωτικών	4	1
Αλλοδαπών	8	3
Διαρρηκτών	1	0
Αρχαιοκαπηλίας	2	1
Σύνολο	279	100

Μειονοτική Ομάδα	n	%
Μειονότητα	2	40
Λεσβίες, ομοφυλόφιλοι ή αμφιφυλόφιλοι	3	60
Σύνολο	5	100

	Ομάδα	Μέσος όρος	Στατιστική απόκλιση
Ηλικία	19-53 (έτη)	35,7	8,3

	Ομάδα	Μέσος όρος	Στατιστική απόκλιση
Εμπειρία	2-32 (έτη)	15	8,2

Appendix B Το Ερωτηματολόγιο της Έρευνας

**Διαφορετικότητα και Πολυμορφία στους κόλπους της
Ελληνικής Αστυνομίας**

Εισαγωγή

Ανάμεσα στις κρατικές υπηρεσίες, η Αστυνομία, με την άμεση και συστηματική επαφή της με μεγάλα τμήματα του πληθυσμού, προσφέρει ένα πολύ σημαντικό κοινωνικό έργο. Ως οργάνωση που παρέχει υπηρεσίες σε μια κοινωνία που σήμερα περισσότερο από ποτέ χαρακτηρίζεται από διαφορετικότητα και πολυμορφία, η νομιμότητά της θα εξαρτηθεί, μακροπρόθεσμα, από την ικανότητα της να προσαρμόσει την εσωτερική οργανωτική δομή της στην εξωτερική πραγματικότητα.

Η Π.Ο.Α.Σ.Υ. συμμετέχει σε ένα Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα με στόχο τη στήριξη των αστυνομικών οργανώσεων στη προσπάθειά τους να αναπτύξουν αποτελεσματικές πολιτικές για την αύξηση και την εξασφάλιση της διαφορετικότητας και της πολυμορφίας στους κόλπους τους. Συμμετέχουν στο πρόγραμμα επίσης η Αστυνομία της Στοκχόλμης και η Αστυνομία της Χάγης.

Το ερωτηματολόγιο αυτό θα μας βοηθήσει να αξιολογήσουμε τις δυνατότητες εφαρμογής μιας πολιτικής υπέρ της πολυμορφίας στην Ελληνική Αστυνομία.

Σας παρακαλούμε να αφιερώσετε μερικά λεπτά στη συμπλήρωσή του. Σας παρακαλούμε επίσης να απαντήσετε τις ερωτήσεις με ειλικρίνεια: οι απαντήσεις σας είναι και θα παραμείνουν ανώνυμες.

Παρακαλείστε να επιστρέψετε το ερωτηματολόγιο αυτό στη παρακάτω διεύθυνση, μέχρι τις 5 Οκτωβρίου 2003:

ΠΟΑΣΥ

.....

.....

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας!

Οδηγίες για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου

Η παρούσα έρευνα αποτελείται από τέσσερα μέρη. Στο πρώτο μέρος θα σας ζητηθεί να μας πείτε με ποια από τα επιχειρήματα υπέρ μιας στρατηγικής για τη διαφορετικότητα και τη πολυμορφία συμφωνείτε, και με ποια διαφωνείτε. Στο δεύτερο και τρίτο μέρος θα σας ζητηθεί να μας πείτε τη γνώμη σας σχετικά με τα πιθανά αποτελέσματα-επιπτώσεις μιας πολιτικής υπέρ της διαφορετικότητα και της πολυμορφίας στην οργανωτική νοοτροπία της Ελληνικής Αστυνομίας. Στο τέταρτο μέρος θα σας ζητηθούν κάποια προσωπικά στοιχεία (ανώνυμα).

Για να απαντήσετε στις ερωτήσεις του πρώτου, δεύτερου και τρίτου μέρους, επιλέγετε έναν από τους παρακάτω αριθμούς:

- 5. Συμφωνώ απόλυτα
- 4. Συμφωνώ
- 3. Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, δεν έχω άποψη
- 2. Διαφωνώ
- 1. Διαφωνώ έντονα

Για να απαντήσετε σε μια ερώτηση, επιλέξετε τον αριθμό που αντιπροσωπεύει την άποψή σας και βάλτε τον σε κύκλο. Επιλέξτε έναν μόνο αριθμό. Για παράδειγμα:

1. Εάν γίνονταν περισσότερες πεζές περιπολίες, θα μειωνόταν ο αριθμός των εγκλημάτων

1 2 3 4 5

Ο στόχος αυτού του ερωτηματολογίου είναι να αποκτήσουμε μια σφαιρική αντίληψη της γνώμης των ανθρώπων που δουλεύουν στην Ελληνική Αστυνομία, σχετικά με την ανάγκη (ή όχι) μιας πολιτικής και μιας οργανωτικής νοοτροπίας που να προωθούν τη διαφορετικότητα και τη πολυμορφία στους κόλπους της οργάνωσης. Το ερωτηματολόγιο αυτό μπορεί να περιέχει ερωτήσεις με τις οποίες διαφωνείτε κάθετα. Οι ερωτήσεις αυτές αντιπροσωπεύουν ιδέες οι οποίες μπορεί να είναι παρούσες μέσα στην Αστυνομία και δεν εκφράζουν απαραίτητα την άποψη της διοίκησης της Π.Ο.Α.Σ.Υ. ή των ερευνητών.

Δεν πρόκειται για εξετάσεις! Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις! Η μόνη απάντηση που έχει σημασία είναι η ειλικρινής σας άποψη. Στο τέλος του ερωτηματολογίου, μπορείτε να προσθέσετε τις παρατηρήσεις σας.

Επιχειρήματα υπέρ μιας πολιτικής για τη διαφορετικότητα και την πολυμορφία

Παρακάτω θα βρείτε τέσσερα επιχειρήματα υπέρ μιας πολιτικής για τη διαφορετικότητα και την πολυμορφία. Παρακαλείστε να επιλέξετε τον αριθμό που αντιπροσωπεύει καλύτερα την άποψή σας. Επιλέξτε έναν μόνο αριθμό.

- 5. Συμφωνώ απόλυτα
- 4. Συμφωνώ
- 3. Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, δεν έχω άποψη
- 2. Διαφωνώ
- 1. Διαφωνώ έντονα

1. Η Ελληνική Αστυνομία, ως δημόσια υπηρεσία, πρέπει να δώσει το καλό παράδειγμα για την προώθηση της διαφορετικότητας και της πολυμορφίας.	1	2	3	4	5
2. Ο πληθυσμός της Ελλάδας παρουσιάζει έντονη πολυμορφία. Για να είναι αποτελεσματική η Αστυνομία, η σύνθεσή της πρέπει να καθρεφτίζει την ίδια πολυμορφία.	1	2	3	4	5
3. Εξαιτίας της δυσκολίας ανεύρεσης κατάλληλου προσωπικού, η Αστυνομία πρέπει να αναζητήσει υποψήφιους αστυνομικούς και στους κόλπους άλλων πληθυσμιακών ομάδων: δηλαδή, εκτός από την παραδοσιακή πληθυσμιακή ομάδα (Χριστιανοί Ορθόδοξοι άνδρες Ελληνικής καταγωγής), πρέπει να στραφεί προς τις γυναίκες, τις μειονότητες, τους μετανάστες, τους ομοφυλόφιλους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες.	1	2	3	4	5
4. Όσο περισσότερο καθρεφτίζει η αστυνομία το κοινωνικό σύνολο, τόσο μεγαλύτερη θα είναι η νομιμότητα και η αξιοπιστία της.	1	2	3	4	5

Παρατηρήσεις:

Η άποψή σας σχετικά με τα πιθανά αποτελέσματα-επιπτώσεις μιας πολιτικής για τη διαφορετικότητα και την πολυμορφία

Εάν εφαρμοστεί στην Ελληνική Αστυνομία μια πολιτική για τη διαφορετικότητα και την πολυμορφία, ενδέχεται να έχει μια σειρά από αποτελέσματα-επιπτώσεις. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις; Παρακαλείστε να επιλέξετε τον αριθμό που αντιπροσωπεύει καλύτερα την άποψή σας. Επιλέξτε έναν μόνο αριθμό.

5. Συμφωνώ απόλυτα
4. Συμφωνώ
3. Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, δεν έχω άποψη
2. Διαφωνώ
1. Διαφωνώ έντονα

5. Εάν υπήρχε μεγαλύτερη πολυμορφία στην Ελληνική Αστυνομία, το εργασιακό μου περιβάλλον θα γινόταν πιο ενδιαφέρον.	1	2	3	4	5
6. Μια αύξηση της πολυμορφίας μπορεί να επιτευχθεί μόνο εφόσον μειωθούν οι απαιτήσεις για την πρόσληψη αστυνομικών. Αυτό σημαίνει ότι οι συνάδελφοί μου θα είναι λιγότερο καταρτισμένοι.	1	2	3	4	5
7. Με περισσότερες γυναίκες η Ελληνική Αστυνομία θα αποκτήσει διαφορετικά, πολύ επιθυμητά χαρακτηριστικά, όπως ένα στυλ διοίκησης προσανατολισμένο περισσότερο προς τις εργασιακές διαπροσωπικές σχέσεις.	1	2	3	4	5
8. Η αυξημένη πολυμορφία θα οδηγήσει σε προβλήματα επικοινωνίας, που θα προκληθούν μεταξύ άλλων και από ελλιπή γνώση της ελληνικής γλώσσας.	1	2	3	4	5
9. Εάν η Ελληνική Αστυνομία προσλάμβανε μετανάστες, θα αυξανόταν η εξειδίκευσή μας σε διαπολιτισμικά θέματα, με αποτέλεσμα να μπορούμε να λύσουμε πιθανά προβλήματα με το μεταναστευτικό πληθυσμό εγκαίρως.	1	2	3	4	5
10. Περισσότερη πολυμορφία θα προκαλέσει αντιδράσεις από τους ετεροφυλόφιλους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5
11. Περισσότερη πολυμορφία θα μειώσει την απόσταση μεταξύ της Αστυνομίας και του μεταναστευτικού πληθυσμού.	1	2	3	4	5
12. Περισσότερη πολυμορφία θα αυξήσει το κίνδυνο διαφθοράς: οι μετανάστες συνάδελφοί μας θα έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι επιεικείς απέναντι στους ομοεθνείς τους.	1	2	3	4	5
13. Περισσότερη πολυμορφία θα σημαίνει περισσότερη δουλειά για μένα και την ομάδα μου.	1	2	3	4	5

Παρατηρήσεις:

Οργανωτική Νοοτροπία

Οι παρακάτω δηλώσεις αφορούν την οργανωτική νοοτροπία και τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι αλληλεπιδρούν με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας τους ή με το τμήμα τους. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις; Παρακαλείστε να επιλέξετε τον αριθμό που αντιπροσωπεύει καλύτερα την άποψή σας. Επιλέξτε ένα μονάχα αριθμό.

- 5. Συμφωνώ απόλυτα
- 4. Συμφωνώ
- 3. Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ, δεν έχω άποψη
- 2. Διαφωνώ
- 1. Διαφωνώ έντονα

14. Όλα τα μέλη της Ελληνική Αστυνομίας, ανεξάρτητα από το φύλο, την αναπηρία, τη θρησκεία τους κτλ. νοιώθουν ότι οι συνάδελφοι και οι ανώτεροί τους, τους συμπεριφέρονται ισότιμα	1	2	3	4	5
15. Στην Ελληνική Αστυνομία, όλοι, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών, των παλιννοστούντων, των Τσιγγάνων, των ομοφυλόφιλων και των ΑμΕΑ έχουν πρόσβαση σε (αν)επίσημα δίκτυα, και μπορούν να συμμετέχουν σε αυτά.	1	2	3	4	5
16. Περισσότερη πολυμορφία στην ομάδα/ στο τμήμα μου είναι εφικτή εφόσον όλοι προσαρμοστούν στην τρέχουσα νοοτροπία.	1	2	3	4	5
17. Στην ομάδα μου αν κάποιος κάνει ένα σεξιστικό ή ρατσιστικό σχόλιο θα επικριθεί αμέσως.	1	2	3	4	5
18. Στην ομάδα/ στο τμήμα μου είναι αποδεκτό κάποιος/ α να εκφράσει τον τρόπο ζωής (π.χ. με ένα σκουλαρίκι στον αφαλό), τη σεξουαλική προτίμηση ή τη θρησκεία του/ της (π.χ. φορώντας μαντίλα στο κεφάλι, νηστεύοντας κτλ.).	1	2	3	4	5
19. Στην ομάδα/ στο τμήμα μου οι δυνατότητες καριέρας είναι ίδιες για τις γυναίκες και τους άντρες.	1	2	3	4	5
20. Χάρη στο καλό κλίμα στην ομάδα/ στο τμήμα μου, οι ομοφυλόφιλοι εκφράζουν ανοιχτά τις σεξουαλικές τους προτιμήσεις.	1	2	3	4	5
21. Στην ομάδα/ στο τμήμα μου, συμβαίνει να εκφραστούν αρνητικά στερεότυπα για διάφορες ομάδες πληθυσμού.	1	2	3	4	5

Παρατηρήσεις:

Προσωπικά Δεδομένα

Οι τελευταίες αυτές ερωτήσεις θα χρησιμοποιηθούν για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων μας.

23. Φύλο

- ☐ Άνδρας
- ☐ Γυναίκα

24. Ηλικία

..... ετών

25. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην Ελληνική Αστυνομία;

..... χρόνια

26. Σε ποια υπηρεσία εργάζεστε;

- ☐ Αστυνομικό Τμήμα
- ☐ Γραφείο Ασφάλειας
- ☐ Τροχαία
- ☐ ΜΑΤ
- ☐ Άμεση Δράση
- ☐ Διεύθυνση Ασφάλειας
 - ☐ Οικονομικό Έγκλημα
 - ☐ Ηθών και Λεσχών
 - ☐ Ναρκωτικών
 - ☐ Αλλοδαπών
 - ☐ Διαρρηκτών
 - ☐ Αρχαιοκαπηλίας

27. Ποιος είναι ο βαθμός σας;

- ☐ Αστυφύλακας
- ☐ Αρχιφύλακας
- ☐ Ανθυπαστυνόμος
- ☐ Υπαστυνόμος Β'
- ☐ Υπαστυνόμος Α'
- ☐ Αστυνόμος Β'
- ☐ Αστυνόμος Α'
- ☐ Αστυνομικός Υποδιευθυντής
- ☐ Αστυνομικός Διευθυντής
- ☐ Ταξίαρχος
- ☐ Υποστράτηγος
- ☐ Αντιστράτηγος

28. Δουλεύετε στο δρόμο ή στο γραφείο;

- ☐ στο δρόμο
- ☐ στο γραφείο

28. Θεωρείτε ότι ανήκετε σε μια από τις παρακάτω ομάδες;

- ☐ μειονότητα
- ☐ παλιννοστών/ παλιννοστούσα
- ☐ ομοφυλόφιλος/ η ή αμφίφυλος/ η
- ☐ ΑμΕΑ

Σας ευχαριστούμε θερμά για τη συμμετοχή σας!