

# Εγκληματολογική προσέγγιση της βίας στον εργασιακό χώρο. Η περίπτωση της πολλαπλής ανθρωποκτονίας και η πρόληψη αυτής.

Μάρθα Λεμπέση, Διευθύντρια ΚΕ.Μ.Ε. -Κοινωνιολόγος, ΜΔΕ  
Εγκληματολογίας



11ο Συνέδριο Security Project 29 Μαρτίου 2024

# Εισαγωγή



Στις 12 Ιανουαρίου 2010, ο Jesse J. Warren, ο οποίος είχε χάσει τη δουλειά του από μια τοπική εταιρεία ενοικίασης φορτηγών στην οποία εργαζόταν ως μηχανικός από τον Ιούνιο 2005 έως τον Ιούλιο του 2009, επέστρεψε στο χώρο εργασίας του με δύο πιστόλια και άνοιξε πυρ εναντίον των πρώην συναδέλφων του. Πέντε άνθρωποι πυροβολήθηκαν: τρεις πέθαναν και δύο τραυματίστηκαν.

Ο Warren, 60 χρονών, είχε τη φήμη μεταξύ των συναδέλφων του ότι ήταν αντικοινωνικός και πως δυσκολευόταν να συγκεντρωθεί στη δουλειά του. Ο ίδιος αντιμετώπιζε συχνά οικονομικά προβλήματα.

Μετά το μακελειό, έφυγε μακριά από τη σκηνή του εγκλήματος αλλά τον σταμάτησε και τον συνέλαβε η τροχαία.

Στις 14 Φεβρουαρίου 2009, ο Φρανκ Γκαρσία, ένας 34χρονος πρώην προϊστάμενος νοσηλευτικής υπηρεσίας, ξεκίνησε το δολοφονικό αμόκ του στο Νοσοκομείο Lakeside της Νέας Υόρκης και συνέχισε στο σπίτι ενός πρώην συναδέλφου του.

Σκότωσε τέσσερεις ανθρώπους και τραυμάτισε έναν. Είχε στοχοποιήσει συνάδερφους του που είχαν υποβάλει εναντίον του καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση, γεγονός που είχε οδηγήσει και στην απόλυση του.

Συνελήφθη μετά τις επιθέσεις.

# Εισαγωγή

- Η βία και η παρενόχληση στο χώρο της εργασίας αποτελεί αδιαμφισβήτητα ένα διαχρονικό κοινωνικό πρόβλημα, το οποίο ωστόσο μόλις τα τελευταία χρόνια έχει αρχίσει να συζητείται στο δημόσιο διάλογο και να λαμβάνουν χώρα διάφορες νομοθετικές διατάξεις σε διεθνές και εθνικό επίπεδο.
- Ένα περιστατικό μαζικής ανθρωποκτονίας στο χώρο εργασίας από κάποιον υπάλληλο/εργαζόμενο λαμβάνει πάντα την προσοχή από τα μέσα ενημέρωσης σε τοπικό, εθνικό και συχνά διεθνές επίπεδο. Ωστόσο, κάθε τέτοιο περιστατικό είναι συνήθως ένα μεμονωμένο γεγονός και μόλις το κοινό ενημερωθεί φαίνεται να ατονεί και το ενδιαφέρον γι' αυτό. Μπορεί να προκαλεί φρίκη και να σοκάρει, αλλά δεν συγκαταλέγεται σε εκείνες τις εγκληματικές πράξεις που προκαλούν την μεγαλύτερη ανησυχία του κοινού.
- ΗΠΑ: Το διάστημα 1970 και 1997, περισσότεροι από **40 άνθρωποι** σκοτώθηκαν σε εργασιακό πλαίσιο από νυν ή πρώην υπαλλήλους, σε τουλάχιστον 20 περιστατικά μαζικών ανθρωποκτονιών. Μεταξύ του 1986 και 2011, συχνότητα **δύο φορές τον χρόνο** με μέσο όρο **1,18 νεκρούς ετησίως**.

# “Going postal”

- *Patrick Henry Sherrill*, υπάλληλος Ταχυδρομικής εταιρείας
- Ο Sherrill, φοβούμενος ότι μετά από τις αυστηρές συστάσεις του προϊσταμένου του την προηγούμενη ημέρα (επρόκειτο να απολυθεί το πρωί της 20<sup>ης</sup> Μαΐου 1986) πήγε στην εργασία του με δύο ημιαυτόματα πιστόλια και άρχισε να πυροβολεί αδιακρίτως, σκοτώνοντας τελικά 14 συναδέλφους του και τραυματίζοντας ακόμα 6.
- Ο προϊστάμενός του, που τον είχε «θίξει» την προηγούμενη ημέρα, γλύτωσε από βέβαιο θάνατο, καθώς άργησε να πάει στην εργασία του εκείνη την ημέρα. Ο Sherrill όμως απτόητος πυροβόλησε και σκότωσε άλλους συναδέλφους που κατά καιρούς είχαν σχολιάσει την απόδοσή του. Πήγαινε ατάραχος από γραφείο σε γραφείο και πυροβολούσε όποιον έβλεπε μπροστά του.
- Οι γείτονες περιέγραψαν τον δράστη ως έναν μοναχικό άνθρωπο, ο οποίος περιφερόταν τις νυχτες στην πόλη σαν καταδρομέας (με καμουφλάζ).
- Είκοσι ετών, υπηρέτησε στους πεζοναύτες και έγινε πολύ καλός σκοπευτής. Περηφανευόταν δημοσίως για την «θητεία» στο Βιετνάμ, η οποία όπως αποδείχτηκε, ήταν προϊόν της φαντασίας του.

## • Pat Sherrill

### GOING POSTAL

Edmond, Oklahoma

U.S. Postal  
employee

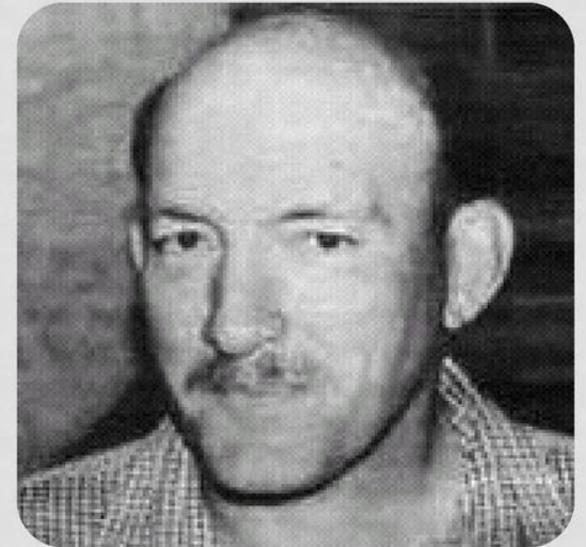
August 20, 1986

Killed 14

Wounded 6

Committed suicide

This incident is  
credited with the  
phrase “going  
postal”



# "Going postal"



- Αμερικανική αγγλική φράση αργκό που αναφέρεται στο να θυμώνεις υπερβολικά, φτάνοντας σε σημείο ανεξέλεγκτης βίας, και συνήθως σε περιβάλλον εργασίας.
- Η έκφραση προέκυψε μετά από μια σειρά αιματηρών περιστατικών «μαζικών ανθρωποκτονιών (από το 1986 και έπειτα), κατά τη διάρκεια των οποίων δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι της Ταχυδρομικής Υπηρεσίας των Ηνωμένων Πολιτειών (USPS) πυροβόλησαν και σκότωσαν διευθυντές, συναδέλφους, αστυνομικούς και πολίτες (postal shootings).
- Οι έρευνες στο χώρο εργασίας των αμερικάνικων ταχυδρομείων αποκάλυψε μια κουλτούρα που συνέβαλε σε αυτούς τους πυροβολισμούς με τα πορίσματα να κάνουν λόγο για μια ταχυδρομική υπηρεσία που καλλιεργούσε μια αποδιοργανωμένη και επικίνδυνη σχέση μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων (σχέση σκληρή και άκρως καταχρηστική).
- Το 1998, το Κογκρέσο των Ηνωμένων Πολιτειών διεξήγαγε κοινή ακρόαση για να επανεξετάσει τη βία στην Ταχυδρομική Υπηρεσία των ΗΠΑ. Κατά την ακρόαση, σημειώθηκε ότι, στην ταχυδρομική υπηρεσία απασχολούνταν λιγότερο από το 1% του εργατικού δυναμικού πλήρους απασχόλησης, με το 13% των ανθρωποκτονιών στο χώρο εργασίας να έχουν διαπραχθεί σε ταχυδρομικές εγκαταστάσεις από νυν ή πρώην υπαλλήλους.
- Το 2000, ερευνητές διαπίστωσαν ότι τα ποσοστά μαζικών ανθρωποκτονιών στις ταχυδρομικές εγκαταστάσεις ήταν χαμηλότερα από ό,τι σε άλλους χώρους εργασίας. Το υψηλότερο ποσοστό 2,1 ανθρωποκτονιών ανά 100.000 εργαζόμενους ετησίως ήταν στο λιανικό εμπόριο.

# Πολλαπλές ανθρωποκτονίες ή Πολυανθρωποκτονίες (multicides)

Τρεις είναι οι κύριες κατηγορίες:

- η μαζική ανθρωποκτονία ή ανθρωποκτονία κατά συρροή (mass murder/homicide)
  - ι. οικογενειοκτόνους και ιι. «παραδοσιακούς» mass murderers “οργισμένους εκδικητές”.
  - Τυπολόγηση με βάση τα χαρακτηριστικά των εγκλημάτων καθεαυτών, αλλά και την ιδιαιτερότητα κάθε φορά των κινήτρων του δράστη, διακρίνουν σε επτά κατηγορίες...**Κατηγορία 3.** ...από εκδίκηση, όπου και συμπεριλαμβάνονται οι περιπτώσεις των οργισμένων υπαλλήλων που επιτίθενται για λόγους προσωπικής αντεκδίκησης στους συναδέλφους ή προϊσταμένους τους.
- η ανθρωποκτονία κατ’ εξακολούθηση (serial murder/homicide)
- η «οργιαστικού τύπου» ανθρωποκτονία κατά συρροή (spree murder/homicide).

# Μαζική ανθρωποκτονία ή ανθρωποκτονία κατά συρροή (mass murder)- Ορισμός

- Ορίζεται η ανθρωποκτονία με δόλο τριών ή περισσότερων ανθρώπων στο ίδιο εγκληματικό επεισόδιο, δηλαδή την ίδια συγκεκριμένη χρονική στιγμή και στον ίδιο συγκεκριμένο τόπο.
- α) ο αριθμός των θυμάτων (τρία και περισσότερα), (αφήνει κατά τη δράση του και τραυματίες, κατά κανόνα περισσότερους από τρεις) β) η μοναδικότητα της χρονικής στιγμής στην οποία εκτυλίσσεται το συμβάν, η οποία μάλιστα συνοδεύεται και από χωροχρονική ενότητα, και το ιδιαίτερο ψυχολογικό χαρακτηριστικό της έκρηξης επιθετικότητας η οποία εκδηλώνεται και διαρκεί το πολύ 24 ώρες και η οποία επιθετικότητα προς το τέλος, συχνά, στρέφεται εναντίον του ίδιου του δράστη και καταλήγει στην αυτοκτονία του.
- Καθώς η πρόθεσή του είναι να φονεύσει όσο το δυνατόν περισσότερα θύματα χρησιμοποιεί κατά κανόνα πυροβόλα όπλα.
- «Άνθρωπος κατά πάντων»/ άνθρωπος ωρολογιακή βόμβα («time-bomb machine»).



# Mass murderer

- Άτομα των οποίων η προσωπική τους ζωή βρίσκεται σε μία πολύ δύσκολη συγκυρία (συνθήκη) π.χ. τον έχει απολύσει ο εργοδότης του και δεν μπορεί να διαχειριστεί το πλήγμα, γεγονός που τον οδηγεί στα άκρα.
- Η απόρριψη αυτή συνήθως έρχεται τελευταία σε μια σειρά τραυματικών βιωμάτων και προσωπικών αποτυχιών σε κοινωνικό, επαγγελματικό ή διαπροσωπικό επίπεδο.
- Ο δράστης τη χρονική στιγμή που συναντά την «αφορμή», τον παράγοντα εκείνο που «εκτροχιάζει» την συμπεριφορά του, ήδη φαίνεται να στερείται μηχανισμών εκτόνωσης, διαχείρισης της απόρριψης.
- Η έκρηξη του mass murderer σημειολογικά προσιδιάζει από τους ειδικούς σε μια πράξη αυτοκτονίας (Παπαϊωάννου, 2013).
- Ιδιότυπο πλάνο αυτοκτονίας: Μόλις ολοκληρώσει ή παύσει προσωρινά, ο ανθρωποκτόνος συχνά στρέφει το όπλο στον εαυτό του και αυτοκτονεί ή προκαλεί την θανάτωσή του (“suicide by cops”).



# Βία στο χώρο εργασίας | Ανθρωποκτονία Τυπολογία (Workplace Homicides Violence Typology)

- **Άγνωστος δράστης, πρόθεση διάπραξης ενός άλλους εγκλήματος (Τύπος I):** ο δράστης δεν σχετίζεται με την επιχείρηση ή τους υπαλλήλους της και συνήθως ο σκοπός του είναι η διάπραξη ενός εγκλήματος, συνηθέστερα ληστείας ή κλοπής ή πιο σπάνια εμπρησμού.
- **Εξυπηρετούμενος ή πελάτης (Τύπος II):** είναι η πιο συχνά απαντώμενη σε χώρους υγειονομικής περίθαλψης.
- **Συνάδελφος ή συνεργάτης ή προϊστάμενος (Τύπος III).** Η βία τύπου III μεταξύ συναδέλφων αναφέρεται συνήθως ως έμμεση ή οριζόντια βία.
- **Προσωπική σχέση (Τύπος IV).** Στη βία τύπου IV, ο/η δράστης έχει προσωπική σχέση με τον/την εργαζόμενο/η (σύντροφος, σύζυγος), και η βίαιη και κακοποιητική συμπεριφορά του/της μεταφέρεται στο εργασιακό περιβάλλον.

# Ανθρωποκτονίες κατά συρροή στον εργασιακό χώρο Workplace mass homicides (WMH)

## WMH by Employees

- Οι ανθρωποκτονίες κατά συρροή στον εργασιακό χώρο από κάποιον εργαζόμενο/υπάλληλο (νυν ή πρώην) είναι μια ειδική μορφή βίας στο χώρο εργασίας.
- Πρόκειται για μια μορφή βίας Τύπου III ωστόσο, εκείνο που τις διαφοροποιεί είναι ο ελάχιστος αριθμός των τριών νεκρών θυμάτων.
- Από το 1993 έως το 2021, η βία εν γένει στους εργασιακούς χώρους στις ΗΠΑ φαίνεται να μειώνεται ταχύτερα από ό, τι εκτός χώρων εργασίας.
- Όμως τα επίσημα αυτά δεδομένα δεν αναφέρονται ξεχωριστά στις περιπτώσεις «μαζικών» ανθρωποκτονιών από υπαλλήλους. Αν και ο συνολικός αριθμός των ανθρωποκτονιών σε εργασιακούς χώρους έχει μειωθεί, οι μαζικές ανθρωποκτονίες στον χώρο εργασίας από υπάλληλο παρουσιάζουν σταθερότητα.



# WMH by Employees

- Οι μαζικές ανθρωποκτονίες στον εργασιακό χώρο είναι ένα σπάνιο εγκληματικό περιστατικό, ωστόσο, το σύνολο των δεδομένων στην πιο πρόσφατη Ειδική έκθεση (αναφορά) στις ΗΠΑ κάνει λόγο για αύξηση.
- Στις επίσημες στατιστικές στις ΗΠΑ, οι μαζικές ανθρωποκτονίες στον εργασιακό χώρο από εργαζόμενο καταγράφουν κατά μέσο όρο 2 περιστατικά ετησίως, με 12 θύματα να σκοτώνονται σε αυτά τα περιστατικά.
- Ο Kelleher (1997) υποδεικνύει ότι ένα ιστορικό βίαιης συμπεριφοράς είναι μια αξιόπιστη πηγή πρόβλεψης για μελλοντική βίαιη συμπεριφορά. Ωστόσο, οι περισσότεροι παραβάτες δεν έχουν ποινικό μητρώο.
- Ψυχιατρικά προβλήματα, μόνο το (20,5%) φαίνεται να είχε ιστορικό για ψυχιατρική θεραπεία. Μεταξύ των δολοφόνων που είχαν λάβει ψυχιατρική θεραπεία, κανένας δεν βρέθηκε ακαταλόγιστος στις δικαστικές διαδικασίες. Αυτό το εύρημα έρχεται σε αντίθεση με τη δημοφιλή εικόνα των μαζικών δολοφόνων που είναι “παράφρονες”.
- Η χρήση ναρκωτικών δεν φαίνεται να αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό των παραβατών μαζικών ανθρωποκτονιών στο χώρο εργασίας.

- Η εικόνα της μαζικής δολοφονίας στην οποία ένας απολυμένος πρώην εργαζόμενος επιστρέφει στον προηγούμενο χώρο εργασίας του για εκδίκηση δεν είναι πάντα ακριβής. Αυτό το εύρημα δείχνει ότι ο τερματισμός εργασιακής σχέσης δεν αντιπροσωπεύει όλες τις μαζικές ανθρωποκτονίες στον χώρο εργασίας καθώς, οι εργαζόμενοι που ήταν υπεύθυνοι για τα μισά περιστατικά δεν είχαν απολυθεί κατά τη στιγμή των δολοφονιών.
- Πάνω από το 65,9% των παραβατών περιγράφηκαν από τους συναδέλφους τους ως μοναχικοί και κλειστοί (ζήτημα εργασιακού bullying, πειράγματα ή προσβλητική συμπεριφορά).
- Τα θύματα είχαν την εξουσία να αξιολογήσουν την απόδοση της εργασίας και να τερματίσουν την απασχόλησή τους.
- Η έκθεση διαπίστωσε ότι περίπου το 43,2% των δραστών προειδοποίησαν τα θύματά τους ή κάποιον στο χώρο εργασίας πριν προβούν σε οποιαδήποτε ενέργεια.
- Το μεγαλύτερο μέρος των περιστατικών έλαβε χώρα σε εργοστάσια, σε κτίρια επιχειρήσεων και σε κυβερνητικές εγκαταστάσεις, με τα ιδιαίτερα γραφεία των προϊσταμένων να αποτελούν ευάλωτες σαν τοποθεσίες.
- Τα όπλα που χρησιμοποιήθηκαν, ημιαυτόματα τουφέκια/πιστόλια, περίστροφα και καραμπίνες.
- Κάθε περιστατικό κατά μέσο όρο, στοίχισε τη ζωή σε έξι ανθρώπους, με τα περισσότερα θύματα να είναι συνάδελφοι.

# Triggering Factors

- Δυστυχώς, οι περισσότερες μελέτες σχετικά με τις περιπτώσεις μαζικών ανθρωποκτονιών στον εργασιακό χώρο δεν παρέχουν επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τα κίνητρα, επειδή σχεδόν οι μισοί από τους δράστες σκοτώθηκαν είτε από τους ίδιους είτε από την αστυνομία.
- Ωστόσο, με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, οι δράστες φέρεται να είχαν ως βασικό κίνητρο σε μεγάλο βαθμό την εκδίκηση και τον θυμό.
- Κρίσιμα γεγονότα (μακροχρόνιες διαφωνίες ή διαφωνίες με τους προϊσταμένους τους). Από τους ειδικούς υποστηρίζεται ότι κάποια περιστατικά πιθανότατα να οδήγησαν στην επιδείνωση της ψυχολογικής κατάστασης των δραστών, μειώνοντας σε σημαντικό βαθμό την ικανότητά τους να ελέγχουν τις επιθετικές τους παρορμήσεις. Περίπου το 61,4% των δραστών φέρεται να σκότωσε τους συναδέλφους τους μετά την απόλυσή και το 29,5%, εξοργίστηκαν από τη μεταχείριση που έλαβαν ή από την αξιολόγηση της εργασιακής τους απόδοσης από τη διοίκηση.
- Ένα ξεχωριστό ζήτημα είναι τα πειράγματα ή ο απομόνωση από συναδέλφους. Συγκεκριμένα, ένας κοινωνικός και ήσυχος εργαζόμενος που αποτυγχάνει να αναπτύξει θετική σχέση με τους συναδέλφους του μπορεί να βιώσει τέτοια πειράγματα.

# Triggering Factors

Πότε οι δράστες θέτουν σε εφαρμογή και εκτελούν το σχέδιό τους;

- Η μελέτη διαπίστωσε ότι οι μισές ανθρωποκτονίες εν γένει σε χώρους εργασίας συνέβησαν εντός 24 ωρών μετά από μια διαφωνία ή εντός δύο εβδομάδων. Ωστόσο, οι μαζικές ανθρωποκτονίες στο χώρο εργασίας από κάποιον εργαζόμενο δεν πραγματοποιούνται αμέσως μετά το προβληματικό γεγονός.
- Οι μαζικές ανθρωποκτονίες στο χώρο εργασίας από εργαζόμενο διακρίνονται από άλλους τύπους ανθρωποκτονιών με δύο τρόπους: (1) σχεδιασμός - παρορμητικός ή προμελετημένος και (2) αναμενόμενο κέρδος - ψυχολογικό, εκφραστικό. Διαφωνίες ή συγκρούσεις αποτελούν τα επισπεύδοντα γεγονότα, με αποτέλεσμα μια αυθόρμητη, παρορμητική, εκφραστική και καθυστερημένη αντίδραση να οδηγεί στις ανθρωποκτονίες (Moraccoetal., 2000; Douglas κ.ά., 1992).

# Πρόληψη – Απαντήσεις στο πρόβλημα



- Τα κίνητρα για τη διοίκηση να μετριάσει τους κινδύνους, όσο σπάνιοι και αν είναι από τις μαζικές ανθρωποκτονίες στο χώρο εργασίας και άλλες μορφές βίας στο χώρο εργασίας, είναι επιτακτικά. Σε οργανισμούς που αντιμετώπισαν απειλή ή υπέστησαν πραγματικά ένα περιστατικό, οι συνέπειες ήταν σημαντικές (Nater, 2011).
- Η ευαισθησία σε αυτούς τους σπάνιους κινδύνους και η αλλαγή στις πρακτικές διαχείρισης μπορούν να αποτελέσουν βασικούς παράγοντες για την μείωση των πιθανοτήτων να λάβουν χώρα τέτοια ακραία περιστατικά.

- Προσεκτική διαδικασία τερματισμού της εργασίας. Οι εργοδότες θα πρέπει να εξετάσουν βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα μέτρα ασφαλείας. Το προσωπικό ασφαλείας και το προσωπικό διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να συντονίζει την επικοινωνία με υπαλλήλους που πρόκειται να αποχωρήσουν σύντομα.
- Σε ορισμένους οργανισμούς, θεωρείται ως βέλτιστη πρακτική να διατηρείται το γραφείο προσωπικού κλειδωμένο και ανοιχτό μόνο κατόπιν ραντεβού. Έλεγχοι στην προσβασιμότητα στον χώρο, επικοινωνία με το γραφείο ασφαλείας της εταιρείας και άδεια εισόδου μόνο όταν προσδιοριστεί ο λόγος της επίσκεψης.
- Τα πρωτόκολλα ελέγχου πρόσβασης σε τέτοιες περιπτώσεις θα προβλέπουν την άρνηση εισόδου σε πρώην υπαλλήλους που απολύθηκαν για συγκεκριμένους λόγους ή σε όσους παραιτήθηκαν υπό αμφισβητούμενες συνθήκες. Η είσοδος αυτών των απολυμένων ή δυσανεσθημένων ατόμων στο χώρο εργασίας πρέπει να απορρίπτεται διακριτικά ή να εγκρίνεται μετά από προσεκτική αξιολόγηση.

- Η δημιουργία ενός συστήματος υποστήριξης για τους υπαλλήλους που αποχωρούν μπορεί να είναι ένα κρίσιμο μέτρο για την ελαχιστοποίηση των μαζικών ανθρωποκτονιών στο χώρο εργασίας. Ο χώρος εργασίας θα πρέπει να δείχνει ότι νοιάζεται για τον εργαζόμενο που αποχωρεί, ανεξάρτητα από το πόσο απογοητευτική ήταν η απόδοσή του. Ο εργοδότης μπορεί να καταβάλει εύλογες προσπάθειες για να τον βοηθήσει να βρει απασχόληση αλλού.
- Η ηγεσία και το διευθυντικό προσωπικό δεν θα πρέπει μόνο να επιβλέπει την απόδοση της εργασίας των υπαλλήλων, αλλά οφείλει να μεριμνά και για τη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, να δημιουργεί ένα υποστηρικτικό πλαίσιο προς όλους ανεξαρτήτως τους εργαζόμενους.
- Ο ρόλος ενός 'ηγέτη' έγκειται στη δημιουργία και τη διατήρηση της ενότητας των μελών της ομάδας. Δηλαδή, το εποπτικό προσωπικό θα πρέπει να καταβάλει προσπάθειες για να κρατήσει τους υπαλλήλους του να εργάζονται αρμονικά, αντί να τους ελέγχει, να τους επικρίνει και να τους παρακολουθεί εμμονικά.
- Οι επόπτες και οι διευθυντές οφείλουν να εντοπίζουν εγκαίρως πότε η δυναμική της κατάστασης στο χώρο εργασίας έχει παρεκκλίνει σε επικίνδυνες και μη-παραγωγικές ατραπούς.

# Συμπερασματικά όταν αναφερόμαστε στην πρόληψη πρέπει να έχουμε στο μυαλό μας ότι...

- Παρά τις προσπάθειές μας, υπάρχουν περιπτώσεις που η πρόληψη του εγκλήματος δεν είναι εφικτή.
- Για να οργανώσουμε την πρόληψη υπάρχουν αναγκαίες προϋποθέσεις τις οποίες επιβάλλεται να λαμβάνουμε υπόψη το corpus των πορισμάτων των εγκληματολογικών ερευνών που αφορούν τους παράγοντες και τις διαδικασίες γένεσης της συγκεκριμένης εγκληματικής συμπεριφοράς.
- Μαζί με την ύπαρξη εγκληματογόνων παραγόντων που ωθούν το άτομο προς το έγκλημα, υπάρχουν και παράγοντες που συγκρατήσουν από το πέρασμα στην πράξη. Το παιχνίδι αυτών των δύο κατηγοριών παραγόντων καθορίζει την τελική έκβαση.
- Δεν θα πρέπει να παραγνωρίζουμε την σημασία της προσωπικότητας, ούτε των προεγκληματικών καταστάσεων.
- Η πορεία προς το έγκλημα βασίζεται σε πιθανότητες και όχι σε βεβαιότητες (Φαρσεδάκης, 1990: 411) και ότι η πρόληψη του εγκλήματος είναι εγγενώς πολύ δύσκολο να αξιολογηθεί, δεδομένου ότι περιλαμβάνει την εξασφάλιση ενός μη-γεγονότος.

Στοιχείο η διασφάλιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου σε ένα πλαίσιο που διακρίνεται από:

- ✓ τον δημοκρατικό χαρακτήρα του
- ✓ την επιστημονικότητα των απαντήσεων στο έγκλημα
- ✓ τη διαρκή επανεφεύρεση των απαντήσεων στο έγκλημα

Κοιτάζοντας προς το παρελθόν...

- ❖ Καλύτερα να εμποδίζονται (prevenire) παρά να κολάζονται τα αδικήματα ( C. Beccaria)

Ευχαριστώ για την προσοχή σας



Ερωτήσεις??

Μάρθα Λεμπέση, Διευθύντρια ΚΕ.Μ.Ε. -Κοινωνιολόγος,  
ΜΔΕ Εγκληματολογίας

