

Επιτροπή Επιστημονικής Ακεραιότητας του IMBB



<https://www.imbb.forth.gr/en/office-of-scientific-integrity-at-imbb>

integrity@imbb.forth.gr

Επιτροπή Επιστημονικής Ακεραιότητας (ΕΕΑ) του IMBB

- Ιδρύθηκε την άνοιξη του 2021
- Η ΕΕΑ είναι μια ανεξάρτητη μονάδα εντός του IMBB (EU-LIFE)
- Τετραμελής (rotation): Όλα τα μέλη έχουν πολυετή εμπειρία στο IMBB, αλλά δεν έχουν επαγγελματική κατάρτιση.

4- ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ευρωπαϊκός Κώδικας Δεοντολογίας για την Ακεραιότητα της Έρευνας, 2017



Αποστολή της *Επιτροπής Επιστημονικής Ακεραιότητας* του *IMBB*

Η αποστολή της *Επιτροπής Επιστημονικής Ακεραιότητας* στο *IMBB* είναι:

- Να διατηρεί υψηλό το επίπεδο της επιστημονικής ακεραιότητας εστιάζοντας στις θεμελιώδεις αρχές του Κώδικα Δεοντολογίας για την Έρευνα στο ΙΤΕ (**Αξιοπιστία, Ειλικρίνεια, Σεβασμός, Υπευθυνότητα**) που σχετίζονται με καλές πρακτικές στο Ερευνητικό Περιβάλλον.

Αποστολή της **Επιτροπής Επιστημονικής Ακεραιότητας του IMBB**

Για να πετύχει τα ανωτέρω, η Επιτροπή θα πρέπει:

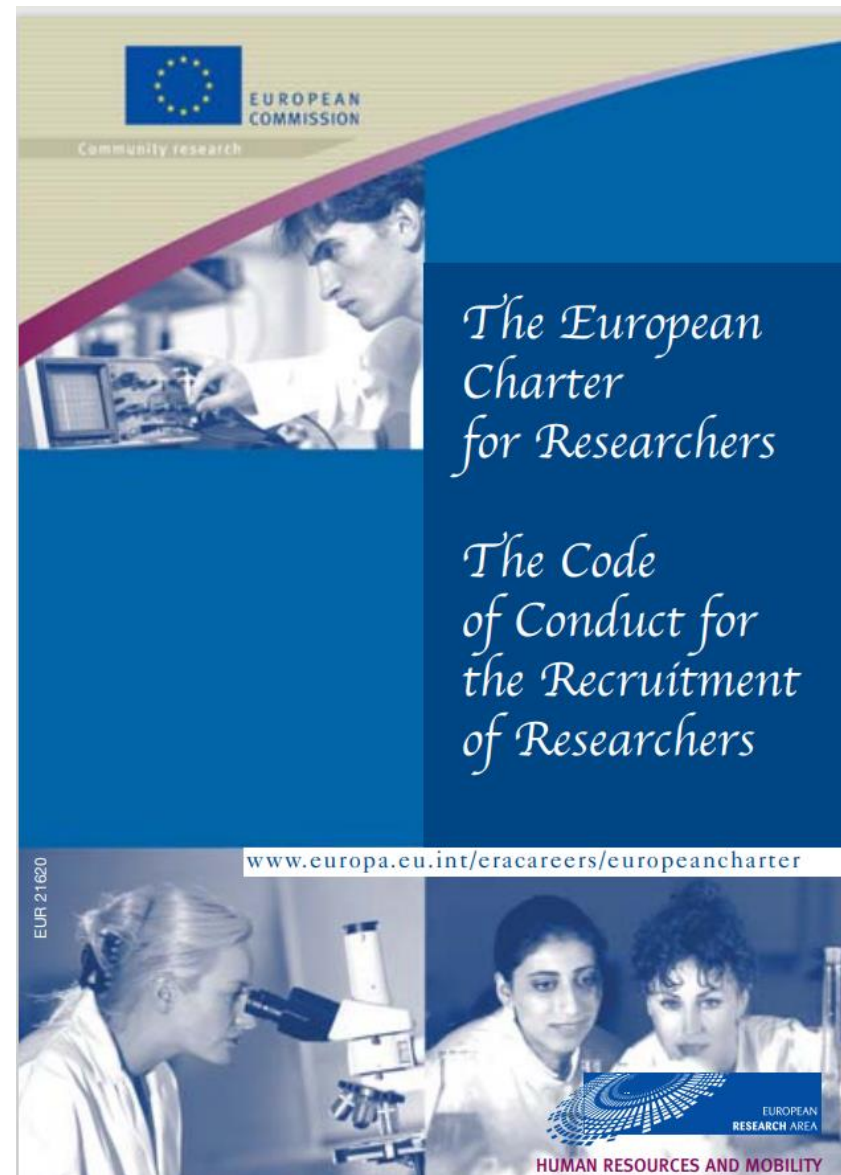
1. Να διοργανώνει τακτικές Εκπαιδευτικές εκδηλώσεις (σεμινάρια, διαδικτυακά σεμινάρια) για τη διάδοση καλών πρακτικών επιστημονικής ακεραιότητας στην έρευνα (**EMBO – European Molecular Biology Organization**).
2. Να εργαστεί για τη δημιουργία και διατήρηση ενός βέλτιστου εργασιακού περιβάλλοντος όπου:
 - Όλοι θα νιώθουν ασφαλείς για την αντιμετώπιση πιθανών ζητημάτων επιστημονικής ακεραιότητας.
 - Ο οποιοσδήποτε θα μπορεί να αναφέρει καταστάσεις που θεωρεί ότι πληρούν εν μέρει ή πλήρως τον όρο «παραβίαση» οποιουδήποτε άρθρου του Κώδικα Δεοντολογίας για την Έρευνα του ΙΤΕ, ενημερώνοντας την Επιτροπή είτε άμεσα, είτε αποστέλλοντας εμπιστευτική επιστολή στα μέλη της **Επιτροπής Επιστημονικής Ακεραιότητας**. Κάθε ισχυρισμός θα διερευνάται και θα αντιμετωπίζεται εμπιστευτικά.

<https://www.imbb.forth.gr/en/office-of-scientific-integrity-at-imbb>



**The European
Code of Conduct for
Research Integrity**

REVISED EDITION



*The European
Charter
for Researchers*

*The Code
of Conduct for
the Recruitment
of Researchers*

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21620



HUMAN RESOURCES AND MOBILITY



It's time to call time on bullies' attempts to humiliate, ridicule and undermine.

HOW TO BLOW THE WHISTLE ON AN ACADEMIC BULLY

Standing up to a persecutor is tough, particularly if they are your supervisor. But you can take steps to report abuse and protect yourself. **By Virginia Gewin**

Bullying is endemic in academia, an environment riddled with hierarchies and hyper-competition, exacerbated by an over-reliance on temporary contracts and the pressure to land highly coveted tenured positions.

To give a sense of the size of the problem, in any 12-month period, on average, 25% of faculty members self-identify as being bullied, while 40–50% say they have witnessed others being bullied, according to a synthesis of studies published in 2019 (L. Keashly in *Special Topics and Particular Occupations*,

Professions and Sectors (eds P. D'Cruz et al.) <https://doi.org/gbgn>; Springer, 2019).

A survey that year of 9,000 staff at the Max Planck Society, the German research organization, found that 10% had experienced bullying behaviour in the past 12 months, and 17.5% reported bullying events over a longer time frame (see *Nature* 571, 14–15; 2019). One in five of the graduate students who responded to *Nature's* 2019 global PhD survey reported experiencing bullying, and 57% of those reported feeling unable to discuss their situation without fear of personal

repercussions (see *Nature* 575, 403–406; 2019).

As universities around the world grapple with pandemic-related stressors, including cutbacks, layoffs and furloughs, an environment could emerge in which bullying behaviours increase, says Loreleigh Keashly, a researcher at Wayne State University in Detroit, Michigan, who studies academic bullying.

A 2020 paper that she co-authored with Morteza Mahmoudi, a nanotechnologist at Michigan State University in East Lansing, suggests that the pandemic could fuel abusive

Πώς να σφυρίξετε έναν ακαδημαϊκό νταή

Το να αντισταθείς σε έναν διώκτη είναι δύσκολο, ιδιαίτερα αν είναι ο προϊστάμενός σου. Αλλά μπορείτε να λάβετε μέτρα για να αναφέρετε την κατάχρηση και να προστατεύσετε τον εαυτό σας.



Ο εκφοβισμός είναι ενδημικός στον ακαδημαϊκό χώρο, ένα περιβάλλον γεμάτο ιεραρχίες και υπερανταγωνισμό, που επιδεινώνεται από την υπερβολική εξάρτηση από προσωρινά συμβόλαια και την πίεση για την απόκτηση πολυπόθητων θέσεων εργασίας.

Κύριοι – συγκεκριμένοι Στόχοι:

- Να δημιουργήσει το υπόβαθρο για την Επιστημονική Ακεραιότητα, με έγγραφα και παρουσιάσεις. Να καθιερώσει τα «**χρυσά πρότυπα**» της σωστής επιστημονικής – εργασιακής συμπεριφοράς.
- Να λειτουργήσει ως επίσημος διαχειριστής παραπόνων και ζητημάτων που εγείρονται από μέλη της κοινότητάς, για επιστημονικά παραπτώματα, όπως:
 - 1) Τεχνητή κατασκευή δεδομένων (**fabrication**), παραποίηση δεδομένων (**falsification**), λογοκλοπή (**plagiarism**)
 - 2) Παρενόχληση (**harassment**) ή εκφοβισμό (**bullying**) – **MOBBING** (Εργασιακός εκφοβισμός) (που δεν σχετίζονται με το φύλο)

Προς επίτευξη των ανωτέρω στόχων:

Όταν χρειάζεται, **η Επιτροπή Επιστημονικής Ακεραιότητας** θα αναθέτει σε έναν **Διαμεσολαβητή** να διερευνήσει και να επιλύσει παράπονα ή ανησυχίες που εγείρονται σε σχέση με παραβιάσεις της ακεραιότητας της έρευνας

Η ΕΕΑ δεν πρέπει να συγχέεται με την *Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του ΙΤΕ*

- Αποστολή της ***Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας του ΙΤΕ*** είναι να παρέχει δεοντολογικές διαβεβαιώσεις και να παρακολουθεί τα ηθικά ζητήματα όλων των ερευνητικών έργων που εκτελούνται στο Ερευνητικό Κέντρο.
- Η ***Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του ΙΤΕ*** ελέγχει και επαληθεύει ότι η έρευνα διεξάγεται σύμφωνα με τους κανόνες του Κώδικα Δεοντολογίας για την Έρευνα του ΙΤΕ και παρέχει εισηγήσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο του ΙΤΕ.

Τι ΔΕΝ περιλαμβάνεται στις υποχρεώσεις της *Επιτροπής Επιστημονικής Ακεραιότητας του IMBB*

- Η *Επιτροπή Επιστημονικής Ακεραιότητας* δεν μπορεί και δεν θα λειτουργήσει ως ένα είδος δικαστηρίου
- Δεν μπορεί να λειτουργήσει ως ντετέκτιβ παραπτωμάτων
- Δεν μπορεί να δημιουργήσει ή να τροποποιήσει τον κώδικα δεοντολογίας. Θα επιβλέπει απλώς την εφαρμογή του ευρωπαϊκού κώδικα δεοντολογίας στο Ινστιτούτο μας

Επιτροπή Επιστημονικής Ακεραιότητας του IMBB

Contacts:



Inga Siden-Kiamos
email: inga@imbb.forth.gr
tel: +30-2810-391118



Kriton Kalantidis
email: kriton@imbb.forth.gr
tel: +30-2810-394435



Paraskevi Papakosta
email: vpapak@imbb.forth.gr
tel: +30-2810-394564



Zacharenia Vlata
email: xvlata@imbb.forth.gr
tel: +30-2810-391821

Επιστημονική Ακεραιότητα στο IMBB

ΑΝΩΝΥΜΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

στη θυρίδα «για
την Γραμματεία
του IMBB»,
με παραλήπτη:

"Επιτροπή
Επιστημονικής
Ακεραιότητας
του IMBB"

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΕΙΤΕ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ!

integrity@imbb.forth.gr

ΒΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΟΡΙΣΜΟΙ (ν.4808/2021):

- I) «**Βία και παρενόχληση**»: Οι μορφές **συμπεριφοράς**, πράξεις, πρακτικές ή απειλές αυτών, που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική **βλάβη**, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα είτε κατ' επανάληψη.
- II) «**Παρενόχληση**»: **Συμπεριφορές**, που έχουν ως σκοπό ή αποτέλεσμα την **παραβίαση της αξιοπρέπειας** του προσώπου και τη δημιουργία **εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος**. Περιλαμβάνουν και την παρενόχληση λόγω φύλου ή άλλους λόγους διάκρισης.
- III) **Παρενόχληση λόγω φύλου** ...(οι συμπεριφορές συνδέονται με το **φύλο** ενός προσώπου, **έκφραση-ταυτότητα- χαρακτηριστικά φύλου**, τον **σεξουαλικό προσανατολισμό**.) & **Σεξουαλική παρενόχληση**.

MOBBING

- **Heinz Leymann** : (1996), «*Ψυχολογική βία στην εργασία*» : Όταν ομάδα εργαζομένων συσπειρώνεται εναντίον συναδέλφου «στόχου» με συμπεριφορές συναισθηματικής κακοποίησης, γενικότερης παρενόχλησης και αποκλεισμού. Οι κακοπραίρετες ενέργειες πραγματοποιούνται με **μεγάλη συχνότητα** και για **μεγάλο χρονικό διάστημα** .
- **Κλιμακούμενη διαδικασία (4 στάδια):**
 - 1) Διαπροσωπική σύγκρουση, (κρίσιμο γεγονός)
 - 2) Αρνητικές δράσεις που οδηγούν στον στιγματισμό του ατόμου- στόχου
 - 3) Δράσεις Διοίκησης προσωπικού
 - 4) Απομάκρυνση εργαζόμενου

* **Bulling** : Χαρακτηρίζεται κυρίως από απειλές και πράξεις σωματικής κακοποίησης

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στο άτομο

- **Σωματική βλάβη** (άσκηση σωματικής βίας)
- **Ψυχολογικές συνέπειες** (διαταραχές ψυχοσωματικές, κοινωνική απόσυρση και απομόνωση, παρατεταμένη απουσία λόγω ασθένειας, απώλεια εργασίας, αυτοκτονικές τάσεις)
- Έμμεση επίπτωση στο **οικογενειακό και φιλικό περιβάλλον** των θυμάτων

Στον Οργανισμό /Επιχείρηση

- Χαμηλή ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία => Χαμηλή απόδοση
- Παρατεταμένες απουσίες εργαζομένων λόγω ασθένειας
- Υψηλός ρυθμός αντικατάστασης προσωπικού



Οικονομικό κόστος

ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 190 ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Νόμος 4808/2021

- **Ορίζεται** η ηθική και ψυχολογική παρενόχληση στην εργασία, επιπλέον της παρενόχλησης λόγω διάκρισης φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- **Ισχύει για δημόσιο και ιδιωτικό τομέα**, ανεξαρτήτως συμβατικού καθεστώτος (π.χ. ασκούμενοι, οι μαθητευόμενοι, οι εθελοντές, ακόμα και εκείνοι που ζητούν εργασία ή είναι ανασφάλιστοι).
- Μπορεί να λαμβάνει χώρα: (α) στον **χώρο εργασίας** (και κατά το διάλειμμά του)
(β) στις **μετακινήσεις** από και προς την εργασία (ή με αφορμή αυτήν, π.χ. επαγγελματικά ταξίδια, εκπαιδεύσεις, εταιρικές εκδηλώσεις)
(γ) κατά τις **επικοινωνίες** που σχετίζονται με την εργασία -οποιασδήποτε φύσης.
- Καθορίζονται οι **υποχρεώσεις των εργοδοτών**:
Παραλαβή, διαχείριση, διερεύνηση καταγγελιών (εμπιστευτικότητα, σεβασμός, μηδενική ανοχή στη βία)
Απαγόρευση αντιποίνων
Συνδρομή και πρόσβαση στις αρχές κατά την έρευνα περιστατικών, εάν ζητηθεί
Κατάρτιση **προγράμματος προληπτικής δράσης** και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας
- **Κανονισμός Εργασίας**: προβλέψεις για πειθαρχικά παραπτώματα/ διαδικασία/ποινές σε συνέχεια παραβάσεων

Νομικοί τρόποι αντίδρασης του θύματος

- Προσφυγή στην δικαιοσύνη (αξίωση αποζημίωσης) . Σημαντικό: Το βάρος απόδειξης για τη μη ύπαρξη βίας και παρενόχλησης φέρει ο εργοδότης.
- Προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας (Αυτοτελές Τμήμα για τη Βία και την Παρενόχληση στην εργασία)
- Προσφυγή στον Συνήγορο του Πολίτη

**My pain may be
the reason for
somebody's laughter,
but my laughter
must never be
the reason for
somebody's pain.**

Charlie Chaplin



«Μπορεί ο πόνος μου να
προκαλέσει τα γέλια σε
κάποιον, αλλά τα δικά μου
γέλια να μην γίνουν ποτέ η
αιτία του πόνου του.»

Charlie Chaplin

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ