

GATE^{LGBTQIA}
process

**Modèle de protocole
pour la Prévention et Réponse à la
Violence fondée sur le Genre
et au Harcèlement Basé sur
l'Orientation Sexuelle,
l'Identité de Genre,
l'Expression de Genre et/ou
les Caractéristiques Sexuelles**



**Gender
Awareness and
Transformation for
Equality**

LGBTQIA+

movetia

Autism and ADHD
Innovative Training
to create positive
change and inspire



Co-funded by
the European Union

- 1 | **Pourquoi avoir un protocole ?**
- 1 | **Que doit inclure un protocole ?**
- 2 | **Diffusez-le !**
- 3 | **Exemple de protocole**
- 4 | **1. Principes fondamentaux**
- 5 | **2. Définitions**
- 10 | **3. Procédure d'action**
 - 3.1 Formation de la commission d'enquête
 - 3.2 Démarrage de la procédure : plaintes
 - 3.3 Phase préliminaire ou procédure informelle
 - 3.4 Le dossier informatif
 - 3.5 Résolution du dossier de harcèlement
 - 3.6 Mécanisme
 - 3.7 Plan de lutte contre le harcèlement et la violence
 - 3.8. Mesures de précaution
- 14 | **Annexe: Exemple de formulaire de plainte**



Pourquoi avoir un protocole ?

Le fait qu'il existe un protocole défini peut être important pour plusieurs raisons, parmi lesquelles :

1. **Le processus de création d'un protocole peut servir d'espace de réflexion, d'échange d'expériences et de sensibilisation.**
2. **Il s'agit d'un moyen de prévenir les comportements perçus comme discriminatoires, violents ou harcelants en raison des caractéristiques sexuelles, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre dans l'organisation.**
3. **Il facilite la gestion d'une situation lorsqu'un de ces cas se produit.**

Plus l'élaboration du protocole est participative/collaborative, plus il sera efficace.

Que doit inclure un protocole ?

- ☑ **Objectifs** : Pourquoi le protocole est-il publié ? Il est important de mentionner les principaux objectifs que l'organisation poursuit lors de l'élaboration du protocole.
- ☑ **Définitions de base** : En général, les protocoles incluent les définitions de tous les comportements perçus comme discriminatoires, violents ou harcelants en raison des caractéristiques sexuelles, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre. Donner des exemples des définitions incluses permet aux personnes de l'organisation de les identifier plus facilement.
- ☑ **Personnes ou département responsable** : Il convient de déterminer quelles personnes ou quels départements sont chargés de veiller au respect du protocole et d'appliquer les mesures nécessaires en cas de violence ou de harcèlement fondés sur les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre au sein de l'organisation. Il est important d'assurer une diversité de genre dans ce domaine.
- ☑ **Mécanismes** : Quelle serait la procédure à suivre si l'un des comportements perçus comme discriminatoires, violents ou harcelants en raison des caractéristiques sexuelles, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre se produisait ? Le protocole devrait définir la procédure à suivre et les délais dans lesquels la situation doit être traitée. Certaines organisations disposent de mécanismes ou de procédures formelles et informelles, ou seulement de l'un d'eux. Il est important de définir un parcours d'action clair pour traiter les incidents.

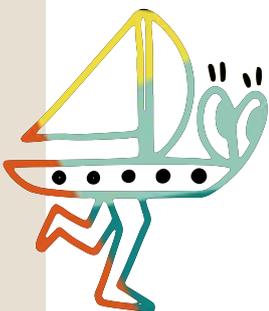
- ☑ **Mesures d'avertissement** : Certains protocoles incluent des mesures pour protéger la victime tant que l'incident n'est pas résolu.
- ☑ **Formulaire de signalement** : Il est recommandé d'inclure un formulaire standard à utiliser pour le signalement des incidents. Cela permettra de s'assurer que toutes les informations pertinentes soient collectées de manière systématique. Le formulaire pourrait être utilisé par la personne/l'équipe responsable de la gestion du processus de signalement (par exemple, sous forme d'entretien) ou il pourrait être mis à disposition en ligne pour que la personne souhaitant signaler un incident puisse le faire elle-même. Chaque méthode a ses avantages et ses inconvénients : les formulaires en ligne peuvent faciliter le démarrage du processus de signalement, mais peuvent être déroutants pour la personne, ce qui peut entraîner l'omission d'informations importantes dans le signalement ; les entretiens, quant à eux, pourraient faciliter une meilleure collecte d'informations, mais les multiples rôles et relations personnelles peuvent créer des obstacles pour les personnes souhaitant signaler. Si possible, proposez les deux options.

Diffusez-le !

Créer un protocole n'a aucun sens si personne dans l'organisation n'en a connaissance.

Informez de manière différente et créative que le protocole existe. Créez une diffusion visible, comme des affiches dans les couloirs. Il est important de faire savoir aux nouvelles personnes entrant dans l'organisation l'existence de ce document et de ce processus, ainsi qu'aux autres personnes ou organisations travaillant avec vous.

Vous pourriez organiser périodiquement un atelier informatif, présentant le protocole aux nouveaux membres et expliquant le processus de signalement des incidents et de traitement des rapports. Les formations et ateliers axés sur les questions de genre et de sexualité sont bien sûr des actions complémentaires importantes au protocole.





EXEMPLE DE PROTOCOLE

[Nom de l'organisation] considère la discrimination ainsi que le harcèlement verbal, physique et sexuel fondés sur le sexe assigné à la naissance, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre comme des comportements inacceptables et, à travers ce protocole, réaffirme son engagement à œuvrer pour leur prévention et à prendre des mesures claires contre ces comportements.

Ce protocole a pour **objectifs** :

- | D'impliquer pleinement toutes les membres de l'organisation dans la compréhension et la promotion de l'égalité des genres, et dans le respect des droits des femmes et des personnes LGBTQIA+.
- | Prévenir la discrimination, la violence et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles au sein de l'organisation.
- | Promouvoir le respect des droits humains au sein de l'organisation.
- | Établir des mesures et des procédures claires pour signaler et traiter les incidents potentiels de discrimination, de harcèlement et de violence.
- | Garantir la sécurité, l'intégrité et la dignité des personnes concernées.

1. Principes fondamentaux

CONFIDENTIALITÉ: Toutes les informations relatives à une personne de l'organisation victime de violence, de discrimination ou de harcèlement en raison de son identité de genre, de son expression de genre, de son orientation sexuelle et/ou de ses caractéristiques sexuelles doivent rester confidentielles. Ces informations ne doivent pas être divulguées sans le consentement de la victime, afin de garantir sa protection et d'éviter une revictimisation.

DILIGENCE ET CÉLÉRITÉ¹: Le processus doit être mené aussi rapidement que possible, tout en faisant preuve de la plus grande sensibilité et du plus grand respect des droits de chacune des personnes impliquées. L'enquête et la résolution du conflit doivent être effectuées avec diligence et sans retards inutiles, afin que la procédure puisse être finalisée dans les plus brefs délais tout en respectant ses garanties.

¹ <https://www.uab.cat/doc/protocol-uab-en>

2. Définitions²

Harcèlement fondé sur l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle ou les caractéristiques sexuelles

Le harcèlement fondé sur l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle ou les caractéristiques sexuelles désigne tout comportement basé sur l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle ou les caractéristiques sexuelles d'une personne, ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant.

Tout harcèlement fondé sur l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle ou les caractéristiques sexuelles est considéré comme discriminatoire.

Afin de déterminer qu'une situation peut être qualifiée de harcèlement en raison de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle ou des caractéristiques sexuelles dans une réalité spécifique, il est nécessaire que concourent une série d'éléments formant un dénominateur commun, parmi lesquels se distinguent les éléments suivants :

- a. Le harcèlement, entendu comme toute conduite intimidante, dégradante, humiliante et offensante qui provient de l'extérieur et est perçue comme telle par la personne qui en souffre.
- b. Attaque objective à la dignité de la victime, perçue subjectivement comme telle par la victime.
- c. Résultat de multiple infractions. L'attaque à la dignité de la personne qui subit du harcèlement pour des raisons de genre n'empêche pas la concurrence de dommages à d'autres droits fondamentaux de la victime, tels que le droit de ne pas subir de discrimination, une atteinte à la santé psychologique et physique, etc.
- d. Qu'il ne s'agit pas d'un acte isolé.
- e. Le motif de ces comportements doit être en lien avec l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles réelles ou perçues de la victime.

Le conditionnement d'un droit ou de l'attente d'un droit à l'acceptation d'une situation constitue également du harcèlement fondé sur l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle ou les caractéristiques sexuelles, et sera considéré comme un acte de discrimination.

² Toutes les définitions ont été extraites de la page web suivante et traduites en français : <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm> Vérifiez notre infographie sur le Glossaire des Genres pour plus de termes !

Quelques exemples :

Attaques avec des mesures organisationnelles :

- 1 Juger la performance de la personne de manière offensante, en cachant ses efforts et capacités.
- 2 Remettre en question et annuler les décisions de la personne.
- 3 Ne pas attribuer de tâches ou attribuer des tâches insignifiantes ou dégradantes.
- 4 Nier ou dissimuler les moyens d'effectuer le travail ou fournir des données erronées.
- 5 Attribuer un travail bien au-delà ou bien en deçà des compétences ou des qualifications de la personne, ou exiger une qualification bien inférieure à celle que possède la personne.
- 6 Ordres contradictoires ou impossibles à exécuter.
- 7 Vol de biens, documents, outils de travail, suppression de fichiers informatiques, manipulation d'outils de travail causant des dommages, etc.
- 8 Menaces ou pressions sur les personnes qui soutiennent la personne harcelée.
- 9 Manipulation, dissimulation, retour de correspondances, appels, messages, etc., de la personne.
- 10 Refus ou difficultés d'accès aux permis, formations, activités, etc.
- 11 Représailles, définies comme tout traitement défavorable envers une personne en raison de la présentation d'une plainte, d'une réclamation ou d'un rapport visant à prévenir la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité, l'expression du genre ou les caractéristiques sexuelles.

Actions visant à isoler le destinataire :

- 1 Changer l'emplacement de la personne, la séparer de ses pairs (isolement).
- 2 Ignorer la présence de la personne.
- 3 Ne pas parler à la personne.
- 4 Empêcher les pairs de parler à la personne.
- 5 Ne pas permettre à la personne de s'exprimer.
- 6 Éviter tout contact visuel.
- 7 Éliminer ou restreindre les moyens de communication disponibles pour la personne (téléphone, e-mail, etc.).

Activités affectant la santé physique ou psychologique de la victime :

1. Menaces et agressions physiques.
2. Menaces verbales ou écrites.
3. Crier et/ou insulter.
4. Appels téléphoniques effrayants.
5. Provoquer la personne, la forcer à réagir émotionnellement.
6. Engendrer intentionnellement des dépenses au détriment de la personne.
7. Causer des dommages au lieu de travail ou aux effets personnels de la personne.
8. Obliger la personne à accomplir un travail dangereux ou nuisible à sa santé.

Attaques à la vie privée et à la réputation personnelle ou professionnelle :

1. Manipuler la réputation personnelle ou professionnelle par des rumeurs, de la dénigration et du ridicule.
2. Sous-entendre que la personne a des problèmes psychologiques, en essayant de la soumettre à un examen ou diagnostic psychiatrique.
3. Se moquer des gestes, de la voix, de l'apparence physique, des handicaps, du nom, etc.
4. La violation de la confidentialité des personnes transgenres en cours de réattribution sexuelle.
5. Critiquer la nationalité, les attitudes ou croyances politiques ou religieuses, la vie privée, etc..



Harcèlement sexuel

Tout comportement verbal ou physique à connotation sexuelle ayant pour but ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée un environnement intimidant, dégradant ou offensant, constitue un harcèlement sexuel.

Tout harcèlement sexuel sera considéré comme discriminatoire.

À titre d'exemple, et sans exclure ni limiter, les comportements décrits ci-dessous pourraient constituer un harcèlement sexuel :

Comportement verbal :

- ◇ Avances sexuelles présumées, propositions ou pressions pour des activités sexuelles
- ◇ Avances déplacées
- ◇ Remarques insinuantes, sous-entendus ou commentaires obscènes
- ◇ Appels téléphoniques non désirés ou contacts sur les réseaux sociaux
- ◇ Blagues ou commentaires sur l'apparence sexuelle

Comportements non verbaux ::

- ◇ Affichage d'images, objets ou écrits à connotation sexuelle ou pornographique, gestes.
- ◇ Lettres, e-mails ou messages sur les réseaux sociaux de nature offensante et avec un contenu clairement sexuel.

Comportements physiques :

- ◇ Contact physique délibéré et non sollicité, câlins ou baisers non désirés, approche physique excessive et inutile.

Harcèlement sexuel ou chantage sexuel : il consiste à forcer la victime à choisir entre se soumettre à des demandes sexuelles ou perdre des avantages ou être lésée par certaines conditions de travail, affectant l'accès à la formation professionnelle, à l'emploi continu, à la promotion, à la rémunération ou à toute autre décision en lien avec cette question.

Harcèlement sexuel environnemental : le harceleur crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la victime, en raison d'attitudes et de comportements non désirés de nature sexuelle. Cela peut être effectué par n'importe quel membre de l'entreprise, indépendamment de sa position ou de son statut, ou par des tiers présents dans l'environnement de travail.



3. Procédure d'action³

3.1 Formation de la commission d'enquête

Une commission est mise en place pour traiter les cas de violence et de harcèlement basés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et/ou les caractéristiques sexuelles. Elle se compose de trois personnes :

[Nom, prénom et poste]

[Nom, prénom et poste]

[Nom, prénom et poste]

En cas d'absence, des remplaçant-e-x-s peuvent agir :

[Nom, prénom et poste]

Pour garantir la confidentialité maximale de cette procédure, les membres de cette commission seront permanents. La commission aura une durée de quatre ans. Elles, iles et iels doivent demeurer impartial-e-x-s. En cas de conflit d'intérêts, Elles, iles et iels doivent s'abstenir, ou les parties concernées peuvent demander leur récusation.

Idéalement, **la commission devrait être composée de personnes ayant une formation dans une perspective de diversité de genre et de sexualité**. La commission peut également faire appel à un-e expert-e-x externe si nécessaire.

3.2 Démarrage de la procédure : plaintes

Dans (NOM DE L'ORGANISATION), [NOM, PRÉNOM, POSTE] gère les plaintes. Les travailleur-euse-x-s ne seront pas sanctionné-e-x-s pour avoir activé le protocole, sauf en cas de mauvaise foi. Les plaintes sont confidentielles mais non anonymes.

Utilisez l'email (INDIQUER) pour les plaintes, accessible uniquement par la personne responsable et les membres de la commission. Les plaintes peuvent également être soumises dans une enveloppe scellée. Chaque cas reçoit un code numérique pour garantir la confidentialité.

Lors de la réception d'une plainte, la personne responsable informe la direction et les membres de la commission.

3 Ce protocole a été élaboré et traduit en français en suivant le modèle de "Guía para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral" (Instituto de las Mujeres, 2021).

Référence en espagnol : Instituto de las Mujeres. (2021). Guía para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. Retrieved from https://www.igualdadnlaem-presa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

3.3 Phase préliminaire ou procédure informelle

Cette phase optionnelle vise à résoudre rapidement et efficacement les problèmes de harcèlement. La commission interroge la personne affectée et éventuellement l'agresseur présumé, et peut faire appel à des expert-e-x-s.

Cette phase dure jusqu'à 7 jours ouvrables. Si la situation n'est pas résolue, la commission peut entamer une enquête formelle. Si la victime n'est pas satisfaite de la solution préliminaire, la commission poursuit le processus formel.

3.4 Le dossier informatif

Si la phase préliminaire n'est pas activée ou résolue, une enquête formelle débute. La commission enquête en entendant les personnes affectées et les témoins, et en recueillant les documents nécessaires.

Pendant l'enquête, la direction peut prendre des mesures de précaution (comme décrit à l'art. 4) pour stopper le harcèlement, en veillant à ce qu'il n'y ait pas de préjudice permanent aux conditions de travail. La commission entend d'abord la victime, puis l'agresseur présumé, qui peuvent être accompagnés d'une personne de confiance.

Un conseiller-ère-x externe peut être consulté. L'enquête se conclut par un rapport sur l'existence ou non du harcèlement, suggérant les actions appropriées.

3.5 Résolution du dossier de harcèlement

La direction de (NOM DE L'ORGANISATION) prend une décision dans un délai maximal de 5 jours ouvrables, basée sur les conclusions de la commission. La décision est communiquée à la victime, à l'agresseur présumé, et à la commission, tout en préservant la confidentialité.

En fonction des conclusions, l'organisation peut :

- | Archiver le dossier.
- | Prendre les mesures suggérées, telles que :
 - ◇ Séparer l'agresseur et la victime.
 - ◇ Sanctionner l'agresseur conformément aux politiques de l'entreprise, ce qui peut inclure un transfert, une suspension ou un licenciement.

L'organisation garantit une vigilance constante pour prévenir toute récurrence et apporte son soutien à la victime, notamment par une aide psychologique et d'éventuels aménagements des conditions de travail avec le consentement de la victime. Des programmes de formation et de sensibilisation seront également renforcés pour prévenir et traiter le harcèlement.

3.6 Mécanisme

Les mécanismes décrits ici visent à fournir des solutions telles que l'exercice correct de l'autorité, la protection des normes éthiques et morales de l'organisation, et la sauvegarde des droits des travailleur-euse-x, membres et autres personnes liées à l'organisation. Les aspects suivants doivent être pris en compte dans les interventions auprès de la personne agressée :

- | **Sécurité et soin** : Assurer la sécurité physique et émotionnelle et faire preuve de patience pour aider à regagner la confiance.
- | **Être cru** : Valider l'expérience de la victime et reconnaître que ce qui s'est passé n'est pas acceptable dans l'organisation.
- | **Avoir une voix et empowerment** : Écouter la personne, générer des options pour créer un environnement sûr et inclusif, et soutenir l'autonomisation personnelle.

Questions utiles à poser lors des sessions avec la personne agressée :

- | Qui a été lésé-e-x ? Quelle est la nature du préjudice ? Qu'est-ce qui cause ce préjudice ?
- | Que devez-vous faire pour réparer ce préjudice ? (Cela peut guider les actions à entreprendre)
- | Que peut faire la personne responsable pour réparer les torts et rétablir les relations (si cela est souhaité par la personne responsable) ?

3.7 Plan de lutte contre le harcèlement et la violence

Lorsqu'il n'est pas possible d'établir les faits, la personne plaignante ne sera pas soumise à des représailles, sauf si la fausseté des accusations est démontrée de manière fiable, auquel cas les procédures disciplinaires appropriées seront engagées.

Lorsque le processus arrive à son terme, une série de mesures sont proposées :

- | **Le suivi et le contrôle des mesures proposées** dans le rapport contraignant seront effectués par la Commission de lutte contre le harcèlement.
- | **Révision du protocole.** Il est conseillé d'établir au préalable une évaluation périodique du protocole.

La procédure peut entraîner des mesures préventives immédiates et de précaution pour mettre en place des améliorations organisationnelles,

visant à réduire ou contrôler l'exposition aux facteurs de risque mentionnés, tels que :

- | Mesures prises afin d'éviter les incidents de discrimination, de violence et de harcèlement au sein de l'association.
- | Le Protocole sera rendu connu à toutes les personnes rejoignant l'organisation, y compris les employé-e-x-s, les membres, les bénévoles, les stagiaires, les personnes affiliées et les bénéficiaires.
- | Le protocole sera révisé régulièrement lors des réunions de l'ensemble des membres pour des actions de renforcement des capacités, de suivi et d'amélioration.
- | Des formations seront dispensées à l'ensemble des employé-e-x-s, membres, bénévoles, stagiaires et personnes affiliées de l'organisation. Le contenu de la formation portera sur : la diversité des genres et des sexualités, la communication non-violente, les styles de communication, les micro-agressions dans l'environnement de travail, etc., afin de prévenir les situations de discrimination et de violence de tout degré.

Dans tous les cas, les mécanismes doivent protéger la victime et avoir pour objectif de réparer la discrimination/harcèlement et d'éviter la revictimisation.

3.8 Mesures de précaution

Compte tenu des circonstances de chaque cas, des mesures de précaution pour prévenir le contact entre la personne affectée et la personne signalée (par exemple : changement d'horaire, changement de groupe de travail, etc.), ainsi que pour faciliter l'accompagnement de la personne affectée, peuvent être adoptées.

Les mesures de précaution prises ne préfigurent en aucun cas le résultat final de cette procédure. Les mesures qui pourraient causer un préjudice difficilement réparable pour les personnes intéressées ou impliquant une violation de leurs droits ne peuvent pas être adoptées.

Dans tous les cas, ces mesures expirent avec l'exécution de la résolution mettant fin à la procédure.

Annexe: Exemple de formulaire de plainte⁴

Personne signalant les faits
Prénom :
Nom :
Identifiant :
Poste :
Type de contrat/relation de travail :
Téléphone :
Email :
Adresse pour notification :
Détails de la personne ayant subi du harcèlement et/ou de la discrimination (si différente de la personne déposant la plainte)
Prénom :
Nom :
Identifiant :
Poste :
Type de contrat/rapprochement professionnel :
Téléphone :
Email :
Adresse pour les notifications :

⁴ Sources: <https://ofccp-apps.dol.gov/complaint/file-a-complaint>
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

Détails de l'agresseur
Prénom :
Nom :
Groupe/catégorie professionnelle ou poste :
Centre de travail (si applicable) :
Description des faits
Date de l'incident :
<p>Quelle a été la base de la discrimination/harcèlement ? (cochez toutes les cases)</p> <p><input type="checkbox"/> Orientation sexuelle</p> <p><input type="checkbox"/> Identité de genre</p> <p><input type="checkbox"/> Expression de genre</p> <p><input type="checkbox"/> Caractéristiques sexuelles</p> <p><input type="checkbox"/> Autre (champ libre) :</p>
<p>Décrivez ci-dessous ce que vous pensez que la personne a fait et qui, selon vous, a causé de la discrimination ou du harcèlement, en incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pourquoi vous croyez que ces actions étaient basées sur votre: orientation sexuelle ; identité de genre ; expression de genre ; caractéristiques sexuelles ; ou d'autres caractéristiques liées au genre et à la sexualité.</i> • <i>Quels torts, le cas échéant, vous ou d'autres personnes avez subi en raison des actions de cette personne.</i> • <i>Quelle explication, le cas échéant, la personne a donnée pour ses actions.</i>

Témoins et/ou preuves

Si des témoins existent, indiquez leurs prénoms et noms :

Joignez tous les moyens de preuve que vous jugez appropriés (indiquez lesquels) :

Demande

La plainte ou dénonciation de harcèlement ou de discrimination contre (IDENTIFIER L'AGRESSEUR) est considérée comme déposée et la procédure prévue dans le protocole est entamée :

Lieu et date :

Signature de la personne concernée :

s

awareness

calm your

business

are you ok?

mental health



GATE+^{LGBTQIA} process

 Co-funded by
the European Union

Modèle de Protocole
pour la Prévention et Réponse à la
Violence Fondée sur le Genre
et au Harcèlement Basé sur
l'Orientation Sexuelle,
l'Identité de Genre,
l'Expression de Genre et/ou les
Caractéristiques Sexuelles

movetia Association and Institute
for Gender Studies
and Gender Equality
Research

alte
kio


ORLANDOI
WHERE YOUR GENDERS


Xena

alte
kio swiss
suisse
schweiz
svizzera