

GATE+
process

LGBTQIA

Πρότυπο Πρωτόκολλο για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Έμφυλης Βίας και της Παρενόχλησης στη βάση του Σεξουαλικού Προσανατολισμού, της Ταυτότητας, της Έκφρασης, ή/και των Χαρακτηριστικών Φύλου



Gender
Awareness and
Transformation for
Equality

LGBTQIA+

movetia

Austausch und Mobilität
Echanges et mobilité
Exchange and mobility



Co-funded by
the European Union

GATE ^{LGBTQIA}
process

ΘΕΩΡΙΑ
Πρότυπο
Πρωτόκολλο

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	Γιατί να υπάρχει ένα πρωτόκολλο;
1	Τι πρέπει να περιλαμβάνει ένα πρωτόκολλο!
2	Διαδώστέ το!
3	Παράδειγμα Πρωτοκόλλου
4	1. Καθοδηγητικές Αρχές
5	2. Ορισμοί
10	3. Διαδικασία Δράσης
	3.1 Συγκρότηση της Επιτροπής Έρευνας
	3.2 Ξεκινώντας τη Διαδικασία: Αναφορά Παραπόνου
	3.3 Προκαταρκτική Φάση ή Ανεπίσημη Διαδικασία
	3.4 Φάκελος Αναφοράς
	3.5 Επίλυση του Φακέλου Αναφοράς
	3.6 Μηχανισμός
	3.1 Συγκρότηση της Επιτροπής Έρευνας
	3.8 Μέτρα Πρόληψης
14	4. Παράρτημα: Υπόδειγμα Φόρμας Αναφοράς



Γιατί να υπάρχει ένα πρωτόκολλο;

Το γεγονός ότι υπάρχει ένα καθορισμένο πρωτόκολλο μπορεί να είναι σημαντικό για πολλούς λόγους, μερικοί από τους οποίους είναι:

1. Η διαδικασία δημιουργίας ενός πρωτοκόλλου μπορεί να χρησιμεύσει ως χώρος για προβληματισμό, ανταλλαγή εμπειριών και ευαισθητοποίηση.
2. Αποτελεί έναν τρόπο πρόληψης συμπεριφορών που γίνονται αντιληπτές ως διακρίσεις, βία ή παρενόχληση λόγω χαρακτηριστικών φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή έκφρασης φύλου στον οργανισμό
3. Διευκολύνει τη διαχείριση μιας κατάστασης όταν συμβαίνει κάποια από αυτές τις καταστάσεις.

Όσο πιο συμμετοχική/συνεργατική είναι η εκπόνηση ενός πρωτοκόλλου, τόσο πιο αποτελεσματικό θα είναι.

Τι πρέπει να περιλαμβάνει ένα πρωτόκολλο;

- ✓ **Στόχοι:** Για ποιο λόγο δημοσιεύεται το πρωτόκολλο; Είναι σημαντικό να αναφέρονται οι κύριοι στόχοι που έχει ο οργανισμός κατά την εκπόνηση του πρωτοκόλλου.
- ✓ **Βασικοί ορισμοί:** Συνήθως, τα πρωτόκολλα περιλαμβάνουν τους ορισμούς όλων των συμπεριφορών που γίνονται αντιληπτές ως διακρίσεις, βία ή παρενόχληση λόγω χαρακτηριστικών φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή έκφρασης φύλου. Η παροχή παραδειγμάτων των ορισμών που περιλαμβάνονται διευκολύνει τα άτομα στον οργανισμό να τους εντοπίσουν.
- ✓ **Αρμόδια άτομα ή τομέας/τμήμα:** Θα πρέπει να καθοριστεί ποιοι άνθρωποι ή τομέας/τμήμα είναι υπεύθυνοι για τη διασφάλιση της τήρησης του πρωτοκόλλου και την εφαρμογή των αναγκαίων μέτρων σε περίπτωση που υπάρχει περίπτωση βίας ή παρενόχλησης λόγω φύλου ή λόγω χαρακτηριστικών φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή έκφρασης φύλου στον οργανισμό. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η ποικιλομορφία των φύλων σε αυτόν τον τομέα.
- ✓ **Μηχανισμοί:** Ποια θα είναι η διαδικασία σε περίπτωση που εμφανιστεί κάποια από τις συμπεριφορές που θεωρούνται διακρίσεις, βία ή παρενόχληση λόγω χαρακτηριστικών φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή έκφρασης φύλου; Το Πρωτόκολλο θα πρέπει να καθορίζει τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί και τους όρους με τους οποίους πρέπει να αντιμετωπιστεί η κατάσταση. Ορισμένοι οργανισμοί διαθέτουν επίσημους και ανεπίσημους μηχανισμούς ή διαδικασίες ή μόνο έναν από αυτούς. Είναι σημαντικό να απαριθμείται μια σαφής πορεία δράσης για την αντιμετώπιση των περιστατικών.

- ☑ **Μέτρα πρόληψης:** Ορισμένα πρωτόκολλα περιλαμβάνουν μέτρα για την προστασία του θύματος μέχρι να αντιμετωπιστεί το περιστατικό.
- ☑ **Φόρμα αναφοράς:** Συνιστάται να περιλαμβάνεται ένα τυποποιημένο έντυπο που θα χρησιμοποιείται για την αναφορά των περιστατικών. Αυτό θα διασφαλίσει ότι όλες οι σχετικές πληροφορίες θα συλλέγονται με συστηματικό τρόπο. Το έντυπο θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί από το άτομο/την ομάδα που είναι υπεύθυνη για το χειρισμό της διαδικασίας αναφοράς (π.χ. με τη μορφή συνέντευξης) ή θα μπορούσε να είναι διαθέσιμο στο διαδίκτυο για να μπορεί να το κάνει ο ίδιος το άτομο που θέλει να αναφέρει ένα περιστατικό. Κάθε μέθοδος έχει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά της: οι ηλεκτρονικές φόρμες μπορούν να διευκολύνουν την έναρξη της διαδικασίας αναφοράς, αλλά μπορεί να προκαλέσουν σύγχυση στο άτομο, με αποτέλεσμα να παραλείπονται σημαντικές πληροφορίες από την αναφορά- οι συνεντεύξεις από την άλλη πλευρά θα μπορούσαν να διευκολύνουν την καλύτερη συλλογή πληροφοριών, ωστόσο οι πολλαπλοί ρόλοι και οι προσωπικές σχέσεις μπορεί να δημιουργήσουν εμπόδια στα άτομα που επιθυμούν να αναφέρουν. Εάν είναι δυνατόν, προσφέρετε και τις δύο επιλογές.

Διαδώστε το!

Η δημιουργία ενός πρωτοκόλλου δεν έχει νόημα αν κανένα μέλος του οργανισμού δεν το γνωρίζει.

Ενημερώστε με διαφορετικούς και δημιουργικούς τρόπους για την ύπαρξη του πρωτοκόλλου. Δημιουργήστε ορατή διάδοση σχετικά με αυτό, όπως αφίσες στο διάδρομο. Είναι σημαντικό να ενημερώσετε τα νέα άτομα που εισέρχονται στον οργανισμό για το έγγραφο και τη διαδικασία αυτή, καθώς και άλλα άτομα ή οργανισμούς που συνεργάζονται μαζί σας.

Θα μπορούσατε να οργανώνετε περιοδικά ένα ενημερωτικό εργαστήριο, παρουσιάζοντας το Πρωτόκολλο στα νέα μέλη και εξηγώντας τη διαδικασία αναφοράς περιστατικών και χειρισμού αναφορών. Η κατάρτιση και τα εργαστήρια που επικεντρώνονται σε θέματα που σχετίζονται με το φύλο και τη σεξουαλικότητα αποτελούν φυσικά σημαντικές συμπληρωματικές δράσεις του πρωτοκόλλου.





ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ

[Όνομα του οργανισμού] θεωρεί τις διακρίσεις, καθώς και τη λεκτική, σωματική και σεξουαλική παρενόχληση λόγω του φύλου που αποδίδεται κατά τη γέννηση, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας φύλου ή της έκφρασης φύλου, ως απαράδεκτες συμπεριφορές και μέσω του παρόντος πρωτοκόλλου επιβεβαιώνει τη δέσμευσή της να εργαστεί για την πρόληψη και να λάβει σαφή μέτρα κατά των συμπεριφορών αυτών.

Το παρόν πρωτόκολλο έχει τους ακόλουθους στόχους:

- Την πλήρη εμπλοκή όλων των μελών του οργανισμού στην κατανόηση και προώθηση της ισότητας των φύλων, το σεβασμό των δικαιωμάτων των γυναικών και των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων.
- Την πρόληψη των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης με βάση τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου και τα χαρακτηριστικά φύλου στον οργανισμό
- Την προώθηση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στον οργανισμό.
- Τον καθορισμό σαφών μέτρων και διαδικασιών για την αναφορά και αντιμετώπιση πιθανών περιστατικών διακρίσεων, παρενόχλησης και βίας.
- Την εγγύηση της ασφάλειας, της ακεραιότητας και της αξιοπρέπειας των θιγόμενων προσώπων.

1. Καθοδηγητικές Αρχές

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ: Όλες οι πληροφορίες που σχετίζονται με ένα άτομο της οργάνωσης που είναι θύμα βίας, διάκρισης ή παρενόχλησης λόγω ταυτότητας φύλου, έκφρασης φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού ή/και χαρακτηριστικών φύλου πρέπει να τηρούνται εμπιστευτικά. Οι πληροφορίες αυτές δεν πρέπει να αποκαλύπτονται χωρίς τη συγκατάθεση του θύματος, προκειμένου να διασφαλιστεί η προστασία του προσώπου και να αποφευχθεί η εκ νέου θυματοποίηση.

ΣΥΝΕΠΕΙΑ ΚΑΙ ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ¹ : η διαδικασία πρέπει να διεξάγεται όσο το δυνατόν ταχύτερα και με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ευαισθησία και σεβασμό των δικαιωμάτων κάθε εμπλεκόμενου προσώπου. Η διερεύνηση και η επίλυση της σύγκρουσης πρέπει να διεξάγεται με επιμέλεια και χωρίς περιττές καθυστερήσεις, ώστε η διαδικασία να μπορεί να ολοκληρωθεί το συντομότερο δυνατό σεβόμενη τις εγγυήσεις της

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

2. Ορισμοί²

Παρενόχληση στη βάση ταυτότητας φύλου, έκφρασης φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού ή χαρακτηριστικών φύλου

Παρενόχληση με βάση την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή τα χαρακτηριστικά φύλου είναι κάθε συμπεριφορά που ασκείται με βάση την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή τα χαρακτηριστικά φύλου ενός ατόμου με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εξευτελιστικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος.

Οποιαδήποτε παρενόχληση με βάση την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή τα χαρακτηριστικά φύλου θεωρείται ότι συνιστά διακριτική μεταχείριση.

Προκειμένου να εκτιμηθεί ότι μια κατάσταση που μπορεί να χαρακτηριστεί ως παρενόχληση για λόγους ταυτότητας φύλου, έκφρασης φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού ή χαρακτηριστικών φύλου συμβαίνει πράγματι σε μια συγκεκριμένη πραγματικότητα, απαιτείται η συνύπαρξη μιας σειράς στοιχείων που συνθέτουν έναν κοινό παρονομαστή, μεταξύ των οποίων ξεχωρίζουν τα ακόλουθα:

- Παρενόχληση, νοούμενη ως τέτοια κάθε εκφοβιστική, εξευτελιστική, ταπεινωτική και προσβλητική συμπεριφορά που προέρχεται από το εξωτερικό και γίνεται αντιληπτή ως τέτοια από το πρόσωπο που την υφίσταται.
- Αντικειμενική επίθεση στην αξιοπρέπεια του θύματος και υποκειμενικά εκλαμβάνεται ως τέτοια από το θύμα.
- Αποτέλεσμα πολλαπλών αδικημάτων. Η προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου που υφίσταται παρενόχληση για λόγους φύλου δεν εμποδίζει την ταυτόχρονη προσβολή άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων του θύματος, όπως το δικαίωμα να μην υφίσταται διακρίσεις, η προσβολή της ψυχολογικής και σωματικής υγείας κ.λπ.
- Ότι δεν πρόκειται για μεμονωμένη πράξη.
- Το κίνητρο για τις συμπεριφορές αυτές πρέπει να σχετίζεται με την πραγματική ή αντιλαμβανόμενη ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση φύλου, τα χαρακτηριστικά φύλου του θύματος.

Η εξάρτηση ενός δικαιώματος ή μιας προσδοκίας δικαιώματος από την αποδοχή μιας κατάστασης που συνιστά παρενόχληση με βάση την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή τα χαρακτηριστικά φύλου θεωρείται επίσης πράξη διάκρισης.

² Όλοι οι ορισμοί προέρχονται από τον ακόλουθο ιστότοπο:
<https://www.igualdadnlaempresa.es/asesora-miento/acoso-sexual/home.htm>
 Δείτε το Γλωσσάρι GATE για περισσότερους όρους!

Μερικά παραδείγματα

Επιθέσεις με οργανωσιακά μέτρα:

1. Αξιολόγηση της απόδοσης του ατόμου με επιθετικό τρόπο, αποκρύπτοντας τις προσπάθειες και τις ικανότητές του.
2. Αμφισβήτηση και παράκαμψη των αποφάσεων του ατόμου.
3. Μη ανάθεση οποιουδήποτε έργου ή ανάθεση ανούσιων ή υποτιμητικών καθηκόντων.
4. Άρνηση ή απόκρυψη των μέσων για την εκτέλεση της εργασίας ή παροχή λανθασμένων στοιχείων.
5. Ανάθεση εργασίας πολύ πέρα ή πολύ κάτω από τις ικανότητες ή τα προσόντα του ατόμου ή που απαιτεί πολύ λιγότερα προσόντα από αυτά που το άτομο διαθέτει.
6. Εντολές που είναι αντιφατικές ή αδύνατο να εκτελεστούν.
7. Κλοπή αντικειμένων, εγγράφων, εργαλείων εργασίας, διαγραφή αρχείων από τον υπολογιστή, χειραγώγηση εργαλείων εργασίας που προκαλεί βλάβη κ.λπ.
8. Απειλές ή πιέσεις προς τα άτομα που υποστηρίζουν το παρενοχλούμενο άτομο.
9. Χειραγώγηση, απόκρυψη, επιστροφή της αλληλογραφίας, των κλήσεων, των μηνυμάτων κ.λπ. του ατόμου.
10. Άρνηση ή δυσκολίες πρόσβασης σε άδειες, μαθήματα, δραστηριότητες κ.λπ.
11. Αντίποινα, που ορίζονται ως οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση προς ένα άτομο ως αποτέλεσμα της υποβολής καταγγελίας, αξίωσης ή αναφοράς για την πρόληψη διακρίσεων λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας, έκφρασης φύλου ή σεξουαλικών χαρακτηριστικών.

Ενέργειες που αποσκοπούν στην απομόνωση του ατόμου που τις δέχεται:

1. Αλλαγή της θέσης του ατόμου, διαχωρίζοντάς το από τους ομότιμους του (απομόνωση).
2. Αγνόηση της παρουσίας του ατόμου.
3. Μη ομιλία στο άτομο.
4. Περιορισμός των ομότιμών του από το να μιλήσουν στο άτομο.
5. Απαγόρευση έκφρασης του ατόμου.
6. Αποφυγή κάθε οπτικής επαφής.
7. Εξάλειψη ή περιορισμός των μέσων επικοινωνίας που έχει στη διάθεσή του το άτομο (τηλέφωνο, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο κ.λπ.).

Δραστηριότητες που επηρεάζουν τη σωματική ή ψυχολογική υγεία του θύματος:

1. Απειλές και σωματική επιθετικότητα.
2. Προφορικές ή γραπτές απειλές.
3. Φωνές και/ή προσβολές.
4. Τρομακτικά τηλεφωνήματα.
5. Πρόκληση του ατόμου, αναγκάζοντάς το να αντιδράσει συναισθηματικά.
6. Σκόπιμη ανάληψη εξόδων εις βάρος του ατόμου.
7. Πρόκληση ζημιών στο χώρο εργασίας ή στα προσωπικά αντικείμενα του προσώπου.
8. Απαίτηση από το πρόσωπο να εκτελέσει εργασία που είναι επικίνδυνη ή επιβλαβής για την υγεία του.

Επίθεση κατά της ιδιωτικής ζωής και της προσωπικής ή επαγγελματικής φήμης:

1. Χειραγώγηση της προσωπικής ή επαγγελματικής φήμης μέσω φημών, δυσφήμισης και γελοιοποίησης.
2. Υπόνοιες ότι το άτομο έχει ψυχολογικά προβλήματα, προσπαθώντας να το κάνει να υποβληθεί σε ψυχιατρική εξέταση ή διάγνωση.
3. Διακωμώδηση των χειρονομιών, της φωνής, της σωματικής εμφάνισης, των αναπηριών, των χαρακτηρισμών κ.λπ.
4. Η παραβίαση του απορρήτου των τρανς ατόμων που βρίσκονται σε διαδικασία φυλομετάβασης
5. Η κριτική της εθνικότητας, των πολιτικών ή θρησκευτικών στάσεων ή πεποιθήσεων, της ιδιωτικής ζωής κ.λπ.



Σεξουαλική παρενόχληση

Κάθε λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που έχει ως σκοπό ή ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως όταν δημιουργεί εκφοβιστικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον, συνιστά σεξουαλική παρενόχληση.

Κάθε σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται διακριτική μεταχείριση.

Ενδεικτικά και χωρίς να αποκλείονται ή να περιορίζονται, η συμπεριφορά που περιγράφεται παρακάτω θα μπορούσε να συνιστά σεξουαλική παρενόχληση:

Λεκτική συμπεριφορά:

- Υποτιθέμενες σεξουαλικές προσεγγίσεις, προτάσεις ή πίεση για σεξουαλική δραστηριότητα
- Προσβλητικό φλερτ
- Σχόλια ή άσεμνα σχόλια
- Ανεπιθύμητες τηλεφωνικές κλήσεις ή επαφές σε κοινωνικά δίκτυα
- Αστεία ή σχόλια σχετικά με τη σεξουαλική εμφάνιση

Μη λεκτική συμπεριφορά:

- Επίδειξη σεξουαλικά υποβλητικών ή πορνογραφικών εικόνων, αντικειμένων ή κειμένων, χειρονομίες.
- Επιστολές ή μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή μέσω κοινωνικής δικτύωσης προσβλητικής φύσης και με σαφές σεξουαλικό περιεχόμενο.

Σωματική συμπεριφορά:

- Εσκεμμένη και μη ζητηθείσα σωματική επαφή, ανεπιθύμητες αγκαλιές ή φιλιά, υπερβολική και περιττή σωματική προσέγγιση.

Σεξουαλική παρενόχληση ή σεξουαλικός εκβιασμός: συνίσταται στον εξαναγκασμό του θύματος να επιλέξει μεταξύ της υποταγής σε σεξουαλικές απαιτήσεις ή της απώλειας παροχών ή της ζημίας από ορισμένες συνθήκες εργασίας, επηρεάζοντας την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, τη συνέχιση της απασχόλησης, την προαγωγή, την αμοιβή ή οποιαδήποτε άλλη απόφαση σε σχέση με το θέμα αυτό.

Περιβαλλοντική σεξουαλική παρενόχληση: το άτομο που παρενοχλεί δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον.



3. Διαδικασία Δράσης³

3.1 Συγκρότηση της Επιτροπής Έρευνας

Συστήνεται επιτροπή για να χειρίζεται υποθέσεις βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου που βασίζονται στον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου και/ή τα χαρακτηριστικά φύλου.

Αποτελείται από τρία άτομα:

[Όνομα, επώνυμο και θέση]

[Όνομα, επώνυμο και θέση]

[Όνομα, επώνυμο και θέση]

Σε περίπτωση απουσίας, μπορούν να ενεργήσουν αναπληρωματικά μέλη:

[Όνομα, επώνυμο και θέση]

Για να διασφαλιστεί η μέγιστη εμπιστευτικότητα αυτής της διαδικασίας, τα μέλη αυτής της επιτροπής θα είναι μόνιμα. Η επιτροπή θα έχει διάρκεια τεσσάρων ετών. Πρέπει να παραμένουν αμερόληπτα. Εάν υπάρχει σύγκρουση συμφερόντων, θα πρέπει να απέχουν ή τα θιγόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν την εξαίρεσή τους.

Ιδανικά, η επιτροπή θα πρέπει να συγκροτείται από άτομα με κατάρτιση στην προοπτική της ποικιλομορφίας του φύλου και της σεξουαλικότητας. Η επιτροπή μπορεί επίσης να προσλάβει εξωτερικούς εμπειρογνώμονες, αν χρειαστεί.

3.2 Ξεκινώντας τη Διαδικασία: Αναφορά Παραπόνου

Στην (ΟΝΟΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ), ο/η/το [ΟΝΟΜΑ, ΕΠΩΝΥΜΟ, ΘΕΣΗ] χειρίζεται τις αναφορές. Τα μέλη του προσωπικού δεν θα τιμωρούνται για την ενεργοποίηση του πρωτοκόλλου, εκτός αν αυτή γίνεται με κακή πίστη. Οι αναφορές είναι εμπιστευτικές αλλά όχι ανώνυμες.

Χρησιμοποιήστε το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (X) για την υποβολή αναφορών, προσβάσιμο μόνο από το αρμόδιο πρόσωπο και τα μέλη της επιτροπής. Οι αναφορές μπορούν επίσης να υποβληθούν σε σφραγισμένο φάκελο. Κάθε υπόθεση λαμβάνει έναν αριθμητικό κωδικό για λόγους εμπιστευτικότητας.

Μόλις λάβει μια αναφορά, το αρμόδιο πρόσωπο ενημερώνει τη διοίκηση και τα μέλη της επιτροπής.

³ Το παρόν πρωτόκολλο έχει αναπτυχθεί ακολουθώντας το πρότυπο "Guía para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral" (Instituto de las Mujeres, 2021). Reference: 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.igualdadnenlaempresa.es/ase-soramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

3.3 Προκαταρκτική Φάση ή Ανεπίσημη Διαδικασία

Αυτή η προαιρετική φάση αποσκοπεί στην ταχεία και αποτελεσματική επίλυση ζητημάτων παρενόχλησης. Η επιτροπή παίρνει συνεντεύξεις από το θιγόμενο πρόσωπο και ενδεχομένως από το φερόμενο ως δράστη, ενώ μπορεί να εμπλέξει και εμπειρογνώμονες.

Η φάση αυτή διαρκεί έως και 7 εργάσιμες ημέρες. Εάν δεν επιλυθεί, η επιτροπή μπορεί να ξεκινήσει επίσημη έρευνα. Εάν το θύμα δεν είναι ικανοποιημένο με την προκαταρκτική λύση, η επιτροπή προχωρά στην επίσημη διαδικασία.

3.4 Φάκελος Αναφοράς

Εάν η προκαταρκτική φάση δεν ενεργοποιηθεί ή δεν επιλυθεί, αρχίζει επίσημη έρευνα. Η επιτροπή διεξάγει έρευνα με την ακρόαση θιγόμενων προσώπων και μαρτύρων και τη συγκέντρωση των απαραίτητων εγγράφων.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, η διοίκηση μπορεί να λάβει προληπτικά μέτρα (όπως περιγράφεται στο άρθρο 4) για να σταματήσει την παρενόχληση, διασφαλίζοντας ότι δεν θα προκληθεί μόνιμη βλάβη στις συνθήκες εργασίας. Η επιτροπή ακούει πρώτα το θύμα και στη συνέχεια το φερόμενο ως δράστη, οι οποίοι μπορούν να συνοδεύονται και από ένα πρόσωπο εμπιστοσύνης.

Μπορεί να ζητηθεί η γνώμη εξωτερικού συμβούλου. Η έρευνα ολοκληρώνεται με έκθεση σχετικά με το αν υπήρξε παρενόχληση, προτείνοντας τα κατάλληλα μέτρα.

3.5 Επίλυση του Φακέλου Αναφοράς

Η διοίκηση της (ΟΝΟΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ) λαμβάνει απόφαση εντός 5 εργάσιμων ημερών το πολύ με βάση τα πορίσματα της επιτροπής. Η απόφαση κοινοποιείται στο θύμα, στο φερόμενο ως δράστη και στην επιτροπή, τηρώντας την εμπιστευτικότητα.

Ανάλογα με τα ευρήματα, ο οργανισμός μπορεί:

- Να αρχειοθετήσει την υπόθεση.
- Να προβεί σε προτεινόμενες ενέργειες, όπως:
 - Διαχωρισμό του δράστη και του θύματος.
 - Επιβολή κυρώσεων στον επιτιθέμενο σύμφωνα με τις πολιτικές της εταιρείας, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν μετάθεση, διαθεσιμότητα ή απόλυση.

Ο οργανισμός διασφαλίζει συνεχή επαγρύπνηση για την πρόληψη επανάληψης και παρέχει υποστήριξη στο θύμα, συμπεριλαμβανομένης της ψυχολογικής βοήθειας και πιθανών αλλαγών στις συνθήκες εργασίας με τη συγκατάθεση του θύματος. Ενισχύονται επίσης τα προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης.

3.6 Μηχανισμός

Οι μηχανισμοί που περιγράφονται εδώ αποσκοπούν στην παροχή λύσεων, όπως η ορθή άσκηση της εξουσίας, η προστασία των ηθικών και δεοντολογικών προτύπων της οργάνωσης και η διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, των μελών και άλλων προσώπων που συνδέονται με την οργάνωση.

Οι ακόλουθες πτυχές πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στις παρεμβάσεις με το άτομο που δέχεται επίθεση:

- **Ασφάλεια και φροντίδα:** Εξασφάλιση σωματικής και συναισθηματικής ασφάλειας και εξασφάλιση υπομονής για να βοηθηθεί η ανάκτηση της εμπιστοσύνης.
- **Να γίνεται κάποιο άτομο πιστευτό:** Επικυρώστε την εμπειρία του θύματος και αναγνωρίστε ότι αυτό που συνέβη δεν είναι αποδεκτό στην οργάνωση. |
- **Να έχει κανείς φωνή και να ενδυναμώνεται:** Ακούστε το άτομο, δημιουργήστε επιλογές για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλοντος και υποστηρίξτε την προσωπική ενδυνάμωση.

Χρήσιμες ερωτήσεις που μπορείτε να κάνετε κατά τη διάρκεια των συνεδριών με το άτομο που δέχτηκε επίθεση:

- Ποιος έχει υποστεί βλάβη; Ποια είναι η βλάβη; Τι προκαλεί τη βλάβη;
- Τι πρέπει να κάνετε για να αποκαταστήσετε τη ζημιά; (Αυτό μπορεί να καθοδηγήσει τις ενέργειες που πρέπει να γίνουν)
- Τι μπορεί να κάνει το υπεύθυνο πρόσωπο για να αποκαταστήσει τη ζημιά και να αποκαταστήσει τις σχέσεις (αν είναι επιθυμητό από το υπεύθυνο πρόσωπο)

3.7 Πλάνο για την Αντιμετώπιση της Βίας και της Παρενόχλησης

Όταν δεν είναι δυνατόν να αποδειχθούν τα πραγματικά περιστατικά, το άτομο που καταθέτει την αναφορά δεν θα υπόκειται σε αντίποινα, εκτός εάν αποδειχθεί αξιόπιστα το ψεύδος των κατηγοριών, οπότε θα κινηθεί η κατάλληλη πειθαρχική διαδικασία.

Όταν η διαδικασία φτάσει στο τέλος της, προτείνεται μια σειρά μέτρων:

- **Ο έλεγχος και η παρακολούθηση των μέτρων που προτείνονται** στη δεσμευτική έκθεση θα διενεργείται από την Επιτροπή Παρενόχλησης.
- **Επανεξέταση του πρωτοκόλλου.** Συνιστάται να καθιερωθεί εκ των προτέρων μια περιοδική αξιολόγηση του πρωτοκόλλου.

Η διαδικασία μπορεί να οδηγήσει σε άμεσα και προληπτικά προληπτικά μέτρα για την πραγματοποίηση οργανωτικών βελτιώσεων, οι οποίες μειώνουν ή ελέγχουν την έκθεση στους προαναφερθέντες παράγοντες κινδύνου, όπως

- Μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή περιστατικών διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης εντός της ένωσης.
- Το πρωτόκολλο θα γνωστοποιείται σε όλα τα πρόσωπα που εντάσσονται στην οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων, των μελών, των εθελοντών, των ασκούμενων, των συνδεδεμένων προσώπων και των δικαιούχων.
- Το Πρωτόκολλο θα επανεξετάζεται τακτικά όταν όλα τα μέλη συναντώνται για την ανάπτυξη ικανοτήτων, την παρακολούθηση και τη βελτίωση.
- Οι δράσεις κατάρτισης θα παρέχονται σε όλους τους εργαζόμενους, τα μέλη, τους εθελοντές, τους ασκούμενους και τα συνδεδεμένα πρόσωπα της οργάνωσης. Το περιεχόμενο της κατάρτισης θα επικεντρώνεται στα εξής θέματα: ποικιλομορφία φύλου και σεξουαλικότητας, μη βίαιη επικοινωνία, στυλ επικοινωνίας, μικροεπιθέσεις στο εργασιακό περιβάλλον κ.λπ., προκειμένου να προληφθούν καταστάσεις διακρίσεων και βίας κάθε βαθμού.

Σε όλες τις περιπτώσεις οι μηχανισμοί θα πρέπει να προστατεύουν το θύμα και να έχουν ως στόχο την αποκατάσταση των διακρίσεων/ παρενοχλήσεων και την αποφυγή της επαναθυματοποίησης.

3.8 Μέτρα Πρόληψης

Λαμβάνοντας υπόψη τις περιστάσεις κάθε περίπτωσης, μπορούν να υιοθετηθούν προληπτικά μέτρα για την αποτροπή της επαφής μεταξύ του θιγόμενου και του αναφερόμενου προσώπου (για παράδειγμα: αλλαγή προγράμματος, αλλαγή ομάδας εργασίας κ.λπ.), καθώς και για τη διευκόλυνση της συνοδείας του θιγόμενου προσώπου.

Τα υιοθετούμενα προληπτικά μέτρα δεν προκαθορίζουν σε καμία περίπτωση το τελικό αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας. Δεν μπορούν να υιοθετηθούν μέτρα που θα μπορούσαν να προκαλέσουν ζημία δύσκολης ή αδύνατης επανόρθωσης για τα ενδιαφερόμενα άτομα ή να συνεπάγονται παραβίαση των δικαιωμάτων τους.

Σε κάθε περίπτωση, τα μέτρα αυτά λήγουν με την εκτέλεση της απόφασης που περατώνει τη διαδικασία.

Παράρτημα: Υπόδειγμα Φόρμας Αναφοράς⁴

Στοιχεία ατόμου που καταθέτει την αναφορά
Όνομα:
Επώνυμο:
ΑΔΤ:
Θέση:
Είδος σύμβασης / Σχέσης εργασίας:
Τηλέφωνο:
Email:
Διεύθυνση (για σκοπούς ειδοποίησης):
Στοιχεία ατόμου που δέχθηκε παρενόχληση ή/και διάκριση (σε περίπτωση που διαφέρει από το άτομο που καταθέτει την αναφορά)
Όνομα:
Επώνυμο:
ΑΔΤ:
Θέση:
Είδος σύμβασης / Σχέσης εργασίας:
Τηλέφωνο:
Email:
Διεύθυνση (για σκοπούς ειδοποίησης):

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

Πληροφορίες για το άτομο που προέβη σε διάκριση ή/και παρενόχληση

Όνομα:

Επώνυμο:

Εργασιακή ομάδα/κατηγορία ή θέση:

Κέντρο εργασίας (όπου ισχύει):

Περιγραφή του συμβάντος

Κέντρο εργασίας (όπου ισχύει):

Ποια ήταν η βάση της διάκρισης/ παρενόχλησης; (επιλέξτε όλα όσα ισχύουν)

- | | |
|--|--|
| ☐ Σεξουαλικός προσανατολισμός | ☐ Χαρακτηριστικά φύλου |
| ☐ Ταυτότητα φύλου | ☐ Άλλο (ανοικτό πεδίο): |
| ☐ Έκφραση φύλου | |

Περιγράψτε παρακάτω τι νομίζετε ότι έκανε το άτομο που πιστεύετε ότι προέβη σε διάκριση ή/και παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων των εξής:

- Γιατί πιστεύετε ότι οι ενέργειες αυτές βασίστηκαν στο δικό σας: Σεξουαλικό προσανατολισμό / ταυτότητα φύλου / έκφραση φύλου / χαρακτηριστικά φύλου / άλλο χαρακτηριστικό που σχετίζεται με το φύλο και τη σεξουαλικότητα
- Πότε (σε ποιες ημερομηνίες) συνέβησαν οι ενέργειες, πού συνέβησαν και ποια πρόσωπα ενεπλάκησαν.
- Ποια βλάβη, εάν υπήρξε, υποστήκατε εσείς ή άλλοι εξαιτίας του ατόμου ενέργειες του ατόμου.
- Ποια εξήγηση, εάν υπάρχει, έδωσε το άτομο για τις πράξεις του.

Μάρτυρες & Αποδεικτικά Στοιχεία

Εάν υπάρχουν μάρτυρες, αναφέρετε τα ονόματα και τα επώνυμά τους:

Επισυνάψτε κάθε αποδεικτικό στοιχείο που θεωρείτε κατάλληλο (αναφέρετε ποια είναι αυτά):

Αίτημα

Η αναφορά για παρενόχληση ή διάκριση σε βάρος του/της/των

θεωρείται ότι κατατέθηκε και η διαδικασία που προβλέπεται στο πρωτόκολλο έχει τεθεί σε λειτουργία:

Τόπος και ημερομηνία:

Υπογραφή του ενδιαφερόμενου προσώπου:

s

awareness

calm your m¹⁷

ousness

are you ok?

mental health



GATE+^{LGBTQIA} process



Co-funded by the
European Union

Πρότυπο Πρωτόκολλο
για την Πρόληψη και την
Αντιμετώπιση της Έμφυλης Βίας
και της Παρενόχλησης στη βάση του
Σεξουαλικού Προσανατολισμού,
της Ταυτότητας, της Έκφρασης,
ή/και των Χαρακτηριστικών Φύλου

movetia

Austausch und Mobilität
Echanges et mobilité
Scambi e mobilità
Exchange and mobility

**alte
kio**

ORLANDO
ΜΥΣΙΚΗ ΎΠΗΡΑ ΚΟΡΙΣ ΣΤΕΨΑ

Xena
Centro spazio e dinamiche interculturali

**alte
kio** swiss
suisse
schweiz
svizzera