



Πολιτική κατά της παρενόχλησης και του εκφοβισμού για το εκπαιδευτικό και λοιπό προσωπικό (Ελλάδα)

(Εγκρίθηκε από το Συμβούλιο των Εφόρων, 11 Ιουνίου 2021)

Η Αμερικανική Γεωργική Σχολή (ΑΓΣ) είναι ένα ανεξάρτητο μη κερδοσκοπικό εκπαιδευτικό ίδρυμα, που ιδρύθηκε στην Πολιτεία της Νέας Υόρκης και λειτουργεί από το 1904 στη Θεσσαλονίκη (Ελλάδα) για να εξυπηρετήσει τις ανάγκες του πληθυσμού της Ελλάδας και των γειτονικών βαλκανικών χωρών. Η ΑΓΣ προετοιμάζει τους αποφοίτους της για επαγγελματική σταδιοδρομία στη γεωργία, τις επιστήμες της ζωής, το περιβάλλον και τη βιομηχανία τροφίμων, διδάσκοντας πρακτικές που είναι οικονομικά βιώσιμες, φιλικές προς το περιβάλλον και κοινωνικά υπεύθυνες. Ο ιδρυτής της ΑΓΣ, Dr. John Henry House, ήταν ένας πρακτικός ιδεαλιστής που πίστευε ότι η εκπαίδευση πρέπει να απευθύνεται στον άνθρωπο ως ολότητα: και στον νου και στα χέρια και στην ψυχή. Μετά από περισσότερο από έναν αιώνα εφαρμογής του οράματος του ιδρυτή της, η ΑΓΣ παραμένει προσηλωμένη στη δυναμική συνύπαρξη θεωρίας και πράξης που έχει καταστεί σήμα κατατεθέν του οργανισμού.

Η Σχολή αναγνωρίστηκε από το ελληνικό κράτος το 1918 (ΦΕΚ 7Α/1918) ως η πρώτη αμερικανική σχολή που λειτουργεί στην Ελλάδα.

Σήμερα, η ΑΓΣ είναι υπεύθυνη για τη λειτουργία τριών εκπαιδευτικών σωματείων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, αποκαλούμενα συλλογικά το «Ίδρυμα», εγγεγραμμένα χωριστά στα μητρώα σύμφωνα με το ελληνικό δίκαιο:

- την Αμερικανική Γεωργική Σχολή, η οποία είναι υπεύθυνη για τη λειτουργία του Γενικού και το Επαγγελματικού Λυκείου.
- Τον Όμιλο Μεταλλουργικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Αμερικανικής Γεωργικής Σχολής, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη λειτουργία του Perrotis College, του Ι.ΙΕΚ και του Κέντρου Δια Βίου Μάθησης.
- Τον Όμιλο Σχολείων Βιομηχανικής Μάθησης Θεσσαλονίκης, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη λειτουργία του Παιδικού σταθμού, του Νηπιαγωγείου, του Δημοτικού και του Γυμνασίου.

Τα ανωτέρω σωματεία διαθέτουν συνολικό προσωπικό το οποίο ποικίλλει κατά καιρούς, ωστόσο σήμερα δεν υπερβαίνει τα 350 άτομα. Όλες οι συμβάσεις εργασίας διέπονται από το ελληνικό εργατικό δίκαιο. Το Ίδρυμα διατηρεί, επίσης, γραφεία στην Πολιτεία της Νέας Υόρκης με μικρό αριθμό εργαζομένων στις Η.Π.Α.. Για τους εργαζόμενους στα γραφεία της Νέας Υόρκης ισχύει ξεχωριστή πολιτική κατά της παρενόχλησης.

Στόχοι

Σκοπός της παρούσας πολιτικής είναι να διασφαλίζει ότι το Ίδρυμα παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον, χωρίς καμία μορφή παρενόχλησης και εκφοβισμού για όλα τα μέλη της κοινότητάς του.

Οι στόχοι της πολιτικής είναι οι εξής:

- η εξάλειψη κάθε συμπεριφοράς η οποία επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα την απασχόληση ή την εκπαίδευση ενός ανθρώπου, θίγει αδικαιολόγητα τις εργασιακές ή τις μαθησιακές επιδόσεις του ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας ή μάθησης,
- η διασφάλιση ενός υποστηρικτικού κλίματος, το οποίο αποθαρρύνει τον εκφοβισμό και την παρενόχληση και ενθαρρύνει την αναφορά τέτοιου είδους συμπεριφορών και
- η παροχή προς το διοικητικό, εργατοτεχνικό και το εκπαιδευτικό προσωπικό, καθώς και προς τους μαθητές¹/σπουδαστές, επιλογών, ώστε να αντιμετωπίζουν την παρενόχληση και τον εκφοβισμό.

Ορισμός

Η πολιτική καλύπτει την παρενόχληση ή τον εκφοβισμό στους χώρους εργασίας. Ως παρενόχληση ή εκφοβισμός ορίζεται κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά αναφορικά με την ηλικία, τη φυλή, την εμφάνιση/το χρώμα του δέρματος, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, το φύλο, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση, την εγκυμοσύνη, τη μητρότητα, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις, την αναπηρία ή άλλες χρόνιες παθήσεις, με σκοπό ή με αποτέλεσμα την προσβολή ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας ενός ατόμου (π.χ. θυματοποιώντας, ταπεινώνοντας, υπονομεύοντας, ενεργώντας χειριστικά ή/και απειλώντας το εν λόγω άτομο) και τη δημιουργία ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Η παρενόχληση, που σχετίζεται με του ανωτέρω λόγους, συνιστά διακριτική μεταχείριση και απαγορεύεται ρητά από την ισχύουσα νομοθεσία για την ίση μεταχείριση και προστασία έναντι των διακρίσεων στην απασχόληση (Νόμοι 3896/2010 και 4443/2016). Οποιαδήποτε οδηγία για διακριτική μεταχείριση προσώπων στο πλαίσιο οποιουδήποτε από τους ανωτέρω λόγους θεωρείται επίσης διακριτική μεταχείριση και απαγορεύεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Όταν η εν λόγω παρενόχληση ή ο εν λόγω εκφοβισμός εκδηλώνεται με οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσης (όπως προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου, αιτήματα για σεξουαλικά ανταλλάγματα, κ.λπ.), με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή ή την παραβίαση της αξιοπρέπειας του ατόμου, κυρίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον, τότε ορίζεται ως σεξουαλική παρενόχληση (Νόμος 3896/2010).

Η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε άλλη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της μη αποδοχής από ένα πρόσωπο μιας τέτοιας ανεπιθύμητης και προσβλητικής συμπεριφοράς, απαγορεύεται και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία κατά των διακρίσεων. Δύνανται, επίσης, να επιβάλλονται ποινικές κυρώσεις σύμφωνα με το άρθρο 337 του ελληνικού Ποινικού Κώδικα εναντίον οποιουδήποτε προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου

¹ Στο παρόν κείμενο όταν αναφερόμαστε στο μαθητή εννοείται ο/η μαθητής/μαθήτρια, στο σπουδαστή ο/η σπουδαστής/σπουδάστρια, στον εργαζόμενο ο/η εργαζόμενος/εργαζόμενη, στον Πρόεδρο ο/η Πρόεδρος, στον Αντιπρόεδρο ο/η Αντιπρόεδρος, στον Υπεύθυνο Ανθρώπινου Δυναμικού ο/η Υπεύθυνος/Υπεύθυνη Ανθρώπινου Δυναμικού, στο Διευθυντή ο/η Διευθυντής/Διευθύντρια, στον Κοσμήτορα ο/η Κοσμήτορας, στον Πρύτανη ο/η Πρύτανης κ.ο.κ.

χαρακτήρα ή ζητεί την τέλεση γενετήσιων πράξεων (1) από πρόσωπο που εξαρτάται από αυτόν/αυτήν εργασιακά ή (2) από πρόσωπο που έχει ανάγκη να εργαστεί.

Παραδείγματα σεξουαλικής παρενόχλησης είναι τα εξής:

- επαναλαμβανόμενα και ανεπιθύμητα σχόλια σεξουαλικού περιεχομένου, εκφοβισμός, πειράγματα ή αστεία, αδιάκριτες ερωτήσεις ή ανεπιθύμητο φλερτ,
- επίδειξη αντικειμένων ή φωτογραφιών, συμπεριλαμβανομένων ψηφιακών εικόνων, σεξουαλικής φύσεως, τα οποία δημιουργούν εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας, εκπαίδευσης ή διαβίωσης,
- σφυρίγματα προς ένα διερχόμενο άτομο ή ανάρμοστο επίμονο βλέμμα,
- ανάρμοστα αγγίγματα, ανεπιθύμητες προτάσεις σεξουαλικού περιεχομένου, ανεπιθύμητες προσκλήσεις σεξουαλικής φύσης.

Η λίστα δεν εξαντλείται στα παραπάνω παραδείγματα.

Η παρενόχληση και ο εκφοβισμός θεωρούνται μορφές ανάρμοστης συμπεριφοράς εργαζομένου. Θα επιβάλλονται κατάλληλα μέτρα εναντίον ατόμων που προβαίνουν σε παρενόχληση ή εκφοβισμό και εναντίον εποπτικού και διευθυντικού προσωπικού που εν γνώσει του επιτρέπει να συμβαίνουν ή να συνεχίζονται συμπεριφορές αυτού του είδους ή δεν αναφέρει τέτοιες συμπεριφορές των οποίων έχει λάβει γνώση.

Η παρούσα πολιτική καλύπτει, επίσης, οποιαδήποτε περίπτωση κατά την οποία μέλος του εκπαιδευτικού ή του λοιπού προσωπικού παρενοχλεί ή εκφοβίζει μαθητή/σπουδαστή, επισκέπτη στους χώρους του Ιδρύματος ή/και οποιοδήποτε άλλο άτομο έχει οποιαδήποτε επαφή με μέλος του εκπαιδευτικού ή λοιπού προσωπικού στο πλαίσιο της λειτουργίας του Ιδρύματος.

Επιπλέον, το Ίδρυμα αναγνωρίζει ότι είναι δυνατόν να υφίστανται ανισορροπίες ισχύος, οι οποίες μπορεί να δώσουν την εντύπωση της απρέπειας ακόμη και στην περίπτωση συναινετικών σχέσεων μεταξύ των εποπτών και των εποπτευομένων. Συνεπώς, το Ίδρυμα αποθαρρύνει έντονα οποιοσδήποτε ρομαντικές ή σεξουαλικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων με εποπτικά καθήκοντα και των εποπτευόμενων ή υφισταμένων τους. Για τους σκοπούς της παρούσας πολιτικής, τα εποπτικά καθήκοντα περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την ανάθεση εργασιών, την καθοδήγηση των επιδόσεων, την αξιολόγηση των επιδόσεων, την επιβολή ποινών, τη σύσταση για προαγωγές ή αυξήσεις μισθού, την έγκριση αδειών και τον προγραμματισμό των ωρών απασχόλησης. Η παρούσα πολιτική αποθαρρύνει επίσης έντονα τις σχέσεις μεταξύ μελών του Συμβουλίου των Εφόρων και εργαζομένων, όταν τα καθήκοντα των μελών του Συμβουλίου των Εφόρων, συμπεριλαμβανομένου του έργου των επιτροπών, περιλαμβάνουν άμεση επίβλεψη του εν λόγω εργαζομένου ή περιλαμβάνουν τον καθορισμό των όρων απασχόλησής του (π.χ. συμμετοχή σε επιτροπή αμοιβών). Εάν μέλος του Συμβουλίου των Εφόρων συνάψει ρομαντική ή σεξουαλική σχέση με έναν εργαζόμενο, θα πρέπει να ενημερώσει άμεσα σχετικά τον Προεδρεύοντα του Συμβουλίου των Εφόρων (και εάν ο Προεδρεύων του Συμβουλίου των Εφόρων συνάψει σχέση, τότε θα πρέπει να ενημερώσει άμεσα τον Προεδρεύοντα της Επιτροπής Ελέγχου-Audit Committee), να αποφύγει οποιονδήποτε ρόλο επίβλεψης του εν λόγω εργαζομένου και να απέχει από κάθε ψηφοφορία επί των όρων απασχόλησης ειδικά του συγκεκριμένου εργαζόμενου (εξαιρουμένων των ψηφοφοριών που αφορούν συλλογικά τους εργαζόμενους). Εάν δύο εργαζόμενοι συνάψουν ρομαντική ή σεξουαλική σχέση και, κατόπιν νέας ανάθεσης, ο ένας αποκτήσει εποπτικές

αρμοδιότητες έναντι του άλλου, οι εν λόγω εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώσουν άμεσα τον Υπεύθυνο Ανθρωπίνου Δυναμικού για τη σχέση.

Ωστόσο, εάν αναπτυχθεί συναινετική σχέση, ο Οργανισμός δύναται να επιτρέψει στα εμπλεκόμενα πρόσωπα να συνεργαστούν με το Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού, ώστε να βρεθεί κατάλληλη λύση για την εξάλειψη του ενδεχομένου ασυμβίβαστου και ευνοϊκής μεταχείρισης. Οι κατάλληλες λύσεις δύνανται να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, μεταφορά σε άλλο τμήμα, τροποποιήσεις στο πρόγραμμα εργασίας, μετεγκατάσταση, αλλαγές σε εποπτικό επίπεδο ή διακοπή της απασχόλησης.

Πρόληψη

Το Ίδρυμα καταβάλλει κάθε προσπάθεια, ώστε να προλαμβάνει περιστατικά παρενόχλησης ή εκφοβισμού. Οι δράσεις πρόληψης περιλαμβάνουν:

- τη διάδοση της παρούσας πολιτικής μεταξύ των μαθητών/σπουδαστών, των διδασκόντων και του διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού και την ενσωμάτωσή της στα ισχύοντα εγχειρίδια,
- την προσθήκη της παρούσας πολιτικής σε οποιαδήποτε μακροπρόθεσμη συμφωνία με αναδόχους,
- τη δημοσίευση της παρούσας πολιτικής στον ιστότοπο του Ιδρύματος προς ενημέρωση των επισκεπτών ή οποιουδήποτε άλλου έχει ή πρόκειται να έχει οποιαδήποτε σχέση ή διασύνδεση με το Ίδρυμα,
- εκπαιδευτικές δραστηριότητες που απευθύνονται σε όλα τα μέλη της κοινότητας του Ιδρύματος και πραγματοποιούνται από ειδικούς, αποσκοπώντας στην ευαισθητοποίηση και στην ισότητα στον χώρο εργασίας,
- επιμορφώσεις για όλο το εκπαιδευτικό, διοικητικό και εργατοτεχνικό προσωπικό. Κάθε μέλος του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού θα επιμορφώνεται ετησίως και όλα τα νέα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού θα ολοκληρώνουν την επιμόρφωση, προτού ξεκινήσουν την εργασία τους,
- όλα τα μέλη του εκπαιδευτικού και λοιπού προσωπικού θα προβαίνουν σε ανασκόπηση της παρούσας πολιτικής σε ετήσια βάση, υπογράφοντας σχετική δήλωση στην οποία θα αναφέρουν ότι έχουν μελετήσει, κατανοήσει και αποδεχθεί τους όρους της. Οι εν λόγω δηλώσεις θα φυλάσσονται από τον Υπεύθυνο Ανθρωπίνου Δυναμικού.

Ευθύνες των μελών της κοινότητας του Οργανισμού

Τα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού έχουν τις ακόλουθες ευθύνες:

- να συμπεριφέρονται προς όλους, σπουδαστές και συναδέλφους, με τον μέγιστο σεβασμό, λαμβάνοντας πάντοτε υπόψη τον τρόπο με τον οποίο δύνανται να εκληφθούν οι πράξεις τους από άλλους,
- να μην προβαίνουν σε σωματική βία και να μην χρησιμοποιούν προσβλητική γλώσσα προς οποιονδήποτε, συμπεριλαμβανομένων των σπουδαστών και συναδέλφων,
- να αναφέρουν κάθε περιστατικό εκφοβισμού ή παρενόχλησης το οποίο υποπίπτει στην αντίληψή τους και αφορά σπουδαστή. Τα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού καλούνται, επίσης, και αναμένεται από αυτούς να αναφέρουν άλλα περιστατικά εκφοβισμού ή παρενόχλησης τα οποία γνωρίζουν. Το ίδιο ισχύει και για τους Προϊσταμένους, όπως ορίζεται κατωτέρω,

- να αναφέρουν περιστατικά εκφοβισμού και σεξουαλικής παρενόχλησης καλή τη πίστει. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, παρόλο που τα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού δύνανται να υφίστανται τις προβλεπόμενες συνέπειες εάν εν γνώσει τους προβαίνουν σε ψευδείς αναφορές, δεν θα λαμβάνονται μέτρα εναντίον οποιουδήποτε προβαίνει σε αναφορά καλή τη πίστει, ακόμη και εάν εξακριβωθεί, τελικά, ότι δεν πρόκειται για παραβίαση της πολιτικής του Ιδρύματος ή εάν η αναφορά αποδειχθεί άλλως αβάσιμη. Ο αναφέρων ο οποίος προβαίνει σε κακόβουλη αναφορά δύναται να υφίσταται τις προβλεπόμενες συνέπειες, και
- να μην κάνει αντίποινα σε οποιονδήποτε προβαίνει σε αναφορά: η αντεκδίκηση εις βάρος ατόμων που αναφέρουν παρενόχληση ή εκφοβισμό ή καταθέτουν ή υποβοηθούν σε διερεύνηση ή διαδικασία που αφορά παρενόχληση ή εκφοβισμό είναι παράνομη και απαγορεύεται αυστηρά.

Οι Προϊστάμενοι, οι Επικεφαλής και Διευθυντές Τμημάτων (συμπεριλαμβανομένων των Διευθυντών Σχολείων, των Κοσμητόρων, των Αντιπροέδρων, του Προέδρου και οποιουδήποτε άλλου ανώτερου στελέχους) έχουν τις ακόλουθες ευθύνες:

- να ενθαρρύνουν την ευγενική συμπεριφορά,
- να υποβοηθούν και να υποστηρίζουν τα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού που έχουν, ενδεχομένως, υποστεί εκφοβισμό ή παρενόχληση κατά κανόνα μέσω παραπομπής στο Γραφείο Ανθρώπινου Δυναμικού,
- να μην προβαίνουν σε αντίποινα εις βάρος οποιουδήποτε προσώπου προβαίνει σε αναφορά εκφοβισμού ή παρενόχλησης,
- να μην απειλούν ή να μην υπονοούν ότι, υποκύπτοντας ή απορρίπτοντας κανείς πρόταση σεξουαλικού περιεχομένου ή παρενόχληση, θα επηρεάσει κατ' οιονδήποτε τρόπο οποιαδήποτε απόφαση σχετική με την απασχόλησή του/της, την αξιολόγηση των επιδόσεων, την προαγωγή, την αμοιβή, τις αναθέσεις, την απαλλαγή από τα καθήκοντα ή οποιονδήποτε άλλο όρο εργασίας του/της και
- να αναφέρουν όλα τα περιστατικά που υποπίπτουν στην αντίληψή τους (ασχέτως του τρόπου με τον οποίο υπέπεσαν στην αντίληψή τους) στο Γραφείο Ανθρώπινου Δυναμικού άμεσα, ανεξάρτητα από τη σοβαρότητα του περιστατικού και τη θέση του θύματος (εκπαιδευτικό, διοικητικό ή εργατοτεχνικό προσωπικό, σπουδαστής, κ.λπ.). Ακόμη και σε περιπτώσεις κατά τις οποίες το θύμα δεν επιθυμεί να αναφέρει το περιστατικό, το Ίδρυμα ενδέχεται να απαιτείται από τον νόμο να ενεργήσει.

Ο Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού:

- παρέχει ευκαιρίες επιμόρφωσης και συμβουλευτικής στα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού,
- παρέχει υποστήριξη σε άτομα που γίνονται στόχοι παρενόχλησης και εκφοβισμού,
- επιλαμβάνεται ισχυρισμών παρενόχλησης ή εκφοβισμού ενός σπουδαστή από μέλος του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη την εγγενή ανισορροπία ισχύος μεταξύ εκπαιδευτικού ή/και λοιπού προσωπικού και μαθητών/σπουδαστών, καθώς και την ηλικία και την ευαλωτότητα των μαθητών/σπουδαστών,
- ενθαρρύνει το στοχοποιημένο εκπαιδευτικό, διοικητικό και εργατοτεχνικό προσωπικό, ώστε να αναφέρει την ανεπιθύμητη συμπεριφορά,
- εφαρμόζει, κατά περίπτωση, τις διαδικασίες σύμφωνα με την παρούσα πολιτική κατά της παρενόχλησης,

- τηρεί εμπιστευτικό αρχείο όλων των αναφερομένων ισχυρισμών παρενόχλησης και εκφοβισμού που διατυπώθηκαν καλή τη πίστει,
- αναφέρει άμεσα τυχόν ισχυρισμούς παραβίασης των όρων της παρούσας πολιτικής προφορικά και εγγράφως στον Αντιπρόεδρο Διοίκησης και Οικονομικών, με την εξαίρεση ότι εάν η φερόμενη παραβίαση εμπλέκει τον Αντιπρόεδρο Διοίκησης και Οικονομικών, η εν λόγω αναφορά θα γίνει αντ' αυτού προς τον Πρόεδρο και τον Προεδρεύοντα του Συμβουλίου των Εφόρων και
- δύναται να λαμβάνει συμβουλές από εξωτερικό συνεργάτη, εάν απαιτείται.

Ο Αντιπρόεδρος Διοίκησης και Οικονομικών:

- συνεργάζεται με τον Υπεύθυνο Ανθρωπίνου Δυναμικού για την υιοθέτηση και εφαρμογή διαδικασιών κατά της παρενόχλησης και του εκφοβισμού.
- Ενημερώνει άμεσα για ισχυρισμούς παραβίασης της παρούσας πολιτικής τον Πρόεδρο και τον Προεδρεύοντα του Συμβουλίου των Εφόρων και συντάσσει τριμηνιαία έκθεση προς τον Πρόεδρο και τον Προεδρεύοντα του Συμβουλίου των Εφόρων, στην οποία περιγράφονται όλοι οι ισχυρισμοί παρενόχλησης ή εκφοβισμού, συμπεριλαμβανομένης της οριστικής επίλυσης των εν λόγω ισχυρισμών (όπως περιγράφεται κατωτέρω).

Διαδικασίες αναφοράς

Πρόσωπα που υφίστανται παρενόχληση ή εκφοβισμό καλούνται και αναμένεται από αυτούς να αναφέρουν άμεσα τα σχετικά περιστατικά. Οι εργαζόμενοι πρέπει, κατά κανόνα, να προωθούν τις εν λόγω αναφορές στο Γραφείο Ανθρωπίνου Δυναμικού ή, εναλλακτικά, στον Πρόεδρο ή τον Αντιπρόεδρο Διοίκησης και Οικονομικών ο οποίος, με τη σειρά του, ενημερώνει το Γραφείο Ανθρωπίνου Δυναμικού για τις εν λόγω αναφορές. Οι εργαζόμενοι πρέπει να επιλέγουν οποιαδήποτε διαδικασία αναφοράς με την οποία αισθάνονται περισσότερο άνετα, υπό τις εκάστοτε συνθήκες. Ωστόσο, οι αναφορές φερόμενης παρενόχλησης ή εκφοβισμού από μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Διοίκησης του Οργανισμού, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου ή στενών συγγενών των εν λόγω ατόμων που είναι μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού θα πρέπει να απευθύνονται στον Προεδρεύοντα του Συμβουλίου και οι αναφορές της φερόμενης παρενόχλησης ή εκφοβισμού από τον Προεδρεύοντα του Συμβουλίου των Εφόρων (ή στενών συγγενών του/της) θα πρέπει να απευθύνονται στον Προεδρεύοντα της Επιτροπής Ελέγχου (Audit Committee). Οι αναφορές δύνανται να γίνονται προφορικά ή εγγράφως. Το όνομα, η ιδιότητα και ο αριθμός τηλεφώνου του ατόμου προς το οποίο πρέπει να γίνονται οι προφορικές αναφορές για κάθε διαφορετική περίπτωση θα δοθούν στα μέλη του εκπαιδευτικού και λοιπού προσωπικού στο πλαίσιο διανομής της πολιτικής από το Γραφείο Ανθρωπίνου Δυναμικού. Ο εν λόγω πίνακας με τα στοιχεία επικοινωνίας των υπευθύνων για την υποβολή προφορικών αναφορών θα επικαιροποιείται, όπως απαιτείται. Το έντυπο υποβολής εγγράφου αναφοράς διατίθεται από το Γραφείο Ανθρωπίνου Δυναμικού. Τα άτομα ενθαρρύνονται, χωρίς ωστόσο να απαιτείται, να χρησιμοποιούν το εν λόγω έντυπο αναφοράς. Σύμφωνα με την παρούσα πολιτική, οι μαθητές/σπουδαστές αναφέρουν παρενόχληση και εκφοβισμό από μέλος του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού στον επικεφαλής της ιεραρχίας του εκπαιδευτικού προσωπικού (Διευθυντή, Κοσμήτορα) του σχολείου ή του κολεγίου τους, εκτός εάν η αναφορά αφορά τον ίδιο, περίπτωση κατά την οποία υποβάλλουν την αναφορά τους στον Αντιπρόεδρο Ακαδημαϊκών ή τον Πρύτανη.

Εάν η αναφορά εκφοβισμού ή παρενόχλησης αφορά σπουδαστή και ενήλικο άτομο, το άτομο στο οποίο απευθύνθηκε ο σπουδαστής, όπως είναι ο σύμβουλος, ο διδάσκων, ο Κοσμήτορας,

ο Διευθυντής ή ο Πρύτανης, θα πρέπει να ενημερώσει το Γραφείο Ανθρωπίνου Δυναμικού και τον Πρόεδρο. Για λόγους παροχής ενδιάμεσης υποστήριξης και διευκόλυνσης της διερεύνησης, το Γραφείο Ανθρωπίνου Δυναμικού ενημερώνει, με τη σειρά του, το ανώτερο στην ιεραρχία μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού της μονάδας όπου φοιτά ο σπουδαστής, εκτός εάν το εν λόγω μέλος φέρεται να εμπλέκεται στο περιστατικό ή εάν η εν λόγω αναφορά θέτει άλλως σε κίνδυνο την έρευνα.

Σε περιπτώσεις (1) ισχυρισμών σωματικής βίας/επίθεσης, συμπεριλαμβανομένου του σεξουαλικού αγγίγματος, (2) φερόμενων παραβιάσεων της παρούσας πολιτικής από μέλος του εκπαιδευτικού ή λοιπού προσωπικού κατά μαθητή/σπουδαστή ή (3) λοιπών ζητημάτων αρκούντως σοβαρών ώστε να τύχουν της άμεσης προσοχής της ηγεσίας του Οργανισμού, ο Αντιπρόεδρος Διοίκησης και Οικονομικών ή ο Αντιπρόεδρος Ακαδημαϊκών ή ο Πρύτανης θα απευθύνονται άμεσα στον Πρόεδρο του Ιδρύματος με κοινοποίηση στον Προεδρεύοντα του Συμβουλίου των Εφόρων. Επιπλέον, σε τρίμηνη βάση, ο Αντιπρόεδρος Διοίκησης και Οικονομικών θα υποβάλλει έκθεση προς τον Πρόεδρο και τον Προεδρεύοντα του Συμβουλίου των Εφόρων παραθέτοντας όλους τους ισχυρισμούς παρενόχλησης ή εκφοβισμού, συμπεριλαμβανομένης και της τυχόν τελικής τους επίλυσης.

Αντιμετώπιση και Επίλυση

Όλα τα περιστατικά που αναφέρονται θα αντιμετωπίζονται άμεσα και με τη δέουσα ευαισθησία. Για τη διασφάλιση της προστασίας και της ευεξίας των εμπλεκόμενων μερών και ανεξαρτήτως τυχόν σφαλμάτων ή αιτιάσεων, ο Υπεύθυνος Ανθρωπίνου Δυναμικού συζητά με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη για τη διαθεσιμότητα υποστηρικτικών μέτρων και καθορίζει ποια εξ αυτών θα πρέπει, ενδεχομένως, να παρασχεθούν. Τα υποστηρικτικά μέτρα δύνανται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- παραπομπή σε υπηρεσίες συμβουλευτικής
- αλλαγή του περιβάλλοντος εργασίας ή διαβίωσης του μέλους του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού ή του μαθητή/σπουδαστή
- εθελούσιες άδειες από την εργασία
- παρατάσεις ακαδημαϊκών ή συναφών προς την εργασία προθεσμιών

Επιπλέον, για την προστασία των μερών και της κοινότητας του Ιδρύματος, ο Υπεύθυνος Ανθρωπίνου Δυναμικού διεξάγει προκαταρκτική αξιολόγηση των ισχυρισμών και, κατόπιν νομικών συμβουλών, καθορίζει εάν απαιτείται και εάν επιτρέπεται νομικά να εφαρμόσει προσωρινά μέτρα. Τα προσωρινά μέτρα λαμβάνονται υπέρ της ασφάλειας και δεν έχουν τιμωρητικό χαρακτήρα. Τα εν λόγω μέτρα δύνανται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- τον άμεσο περιορισμό ή την απαγόρευση των επαφών μεταξύ αναφέροντος και αναφερόμενου
- τον προσωρινό αποκλεισμό από ορισμένα τμήματα των εγκαταστάσεων του Ιδρύματος
- την προσωρινή μετάθεση ενός εργαζόμενου σε διαφορετική μονάδα/τμήμα
- τροποποιήσεις στα ακαδημαϊκά προγράμματα και τα προγράμματα μαθημάτων ή στα προγράμματα εργασίας
- τον περιορισμό της συμμετοχής σε ορισμένες εκδηλώσεις, συγκεντρώσεις ή δραστηριότητες

Θα ακολουθείται τυπική ή άτυπη διαδικασία επίλυσης. Κατά τον χειρισμό όλων των υποθέσεων, το Ίδρυμα θα καταβάλλει τη μέγιστη προσπάθεια να διατηρήσει την ταυτότητα

των ατόμων που προβαίνουν σε αναφορά όσο το δυνατόν πιο εμπιστευτική (ενημερώνοντας τους αναφέροντες ότι δεν παρέχονται εγγυήσεις ή υποσχέσεις απόλυτης εχεμύθειας). Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη θα αντιμετωπίζονται δίκαια και ισότιμα κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Το περιεχόμενο οποιασδήποτε αναφοράς θα παραμένει αυστηρά εμπιστευτικό και η πρόσβαση θα περιορίζεται μόνο στα άτομα που έχουν λάβει τις αναφορές, σύμφωνα με τις διαδικασίες που περιγράφονται ανωτέρω, και στο εξουσιοδοτημένο προσωπικό και τα στελέχη του Ιδρύματος που χειρίζονται το περιστατικό ή εμπλέκονται στη διερεύνηση, όπως απαιτείται. Το Ίδρυμα θέτει σε προτεραιότητα την προστασία των προσωπικών δεδομένων των μελών της κοινότητάς του και παραμένει αφοσιωμένος στον χειρισμό τους υπό συνθήκες διαφάνειας και σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία περί προστασίας της ιδιωτικότητας. Για τη διασφάλιση της αμεροληψίας όλων των διαδικασιών διερεύνησης και των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών, το Ίδρυμα και όλα τα εμπλεκόμενα μέρη θα συμμορφώνονται με τη νομοθεσία περί προστασίας των προσωπικών δεδομένων, ιδίως με τις αρχές της διαφάνειας, της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας, οι οποίες δύνανται να συνεπάγονται εξαιρέσεις ως προς τον συνήθη χειρισμό των προσωπικών δεδομένων της κοινότητάς μας, όπως αυτός περιγράφεται στις γενικές πολιτικές προστασίας προσωπικών δεδομένων του Ιδρύματος, τις εγκυκλίους προς τους εργαζομένους και άλλα παρόμοια έγγραφα, όπως χρησιμοποιούνται κατά περιόδους.

- Δικαίωμα στην πληροφόρηση και την πρόσβαση: για την προστασία της ιδιωτικότητας των αναφερόντων, τα δικαιώματα των φερόμενων ως δραστών να ενημερώνονται για την επεξεργασία των προσωπικών τους δεδομένων στο πλαίσιο έρευνας βάσει της παρούσας πολιτικής και να έχουν πρόσβαση στα προσωπικά δεδομένα που συνδέονται με τη έρευνα δύνανται να περιορίζονται στο βαθμό που επιτρέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Η αποκάλυψη ορισμένων πληροφοριών που κοινοποιούνται για το περιστατικό θα μπορούσε να οδηγήσει στην ταυτοποίηση του αναφέροντος και να προκαλέσει κινδύνους αντιποίνων, διακριτικής και δυσμενούς μεταχείρισης. Ο Υπεύθυνος Ανθρωπίνου Δυναμικού θα καθορίσει, με τη συμβουλή του Υπευθύνου Προστασίας Δεδομένων και κατόπιν λήψεως νομικών συμβουλών, εάν και ποιες πληροφορίες δύνανται να παρασχεθούν στον φερόμενο ως δράστη αναφορικά με την έρευνα, μετά από στάθμιση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων του τελευταίου με τα δικαιώματα και τα συμφέροντα του αναφέροντος. Επίσης, πληροφορίες δύνανται να αποκαλύπτονται κατ' εντολή ή με τη ρητή συναίνεση του αναφέροντος.
- Δικαίωμα διαγραφής και διόρθωσης: το δικαίωμα διαγραφής και διόρθωσης των καταγεγραμμένων προσωπικών δεδομένων του φερόμενου ως δράστη αίρεται κατά τη διεξαγωγή διερευνήσεων αναφορών και διαδικασιών επίλυσης, καθώς η άσκηση του θα έθετε αναμφισβήτητα σε κίνδυνο την ακεραιότητα της διαδικασίας. Ο αναφέρων δύναται να αιτηθεί τη διόρθωση των δεδομένων που περιέχονται στην αναφορά εφόσον πρόκειται για διευκρινίσεις ή πρόσθετες πληροφορίες αναφορικά με το περιστατικό.
- Διατήρηση δεδομένων: όλα τα δεδομένα που αφορούν στην αναφορά του περιστατικού και στα επακόλουθα βήματα της έρευνας διατηρούνται έως την οριστική επίλυση του περιστατικού. Εάν η αναφορά είναι βάσιμη, το περιεχόμενό της διατηρείται για όσο διάστημα κρίνεται απαραίτητο για την προστασία των νόμιμων συμφερόντων του Ιδρύματος, την προάσπιση των δικαιωμάτων του ενώπιον της Δικαιοσύνης και τη συμμόρφωση προς τις νομικές του υποχρεώσεις. Εάν η αναφορά κριθεί αβάσιμη, τότε όλα τα σχετικά δεδομένα κρυπτογραφούνται και όλες οι πληροφορίες ταυτοποίησης προσώπου αφαιρούνται (με την επιφύλαξη μελλοντικής

ανάκτησης, εάν προκύψει νομικό έρεισμα για την ανάκτηση τέτοιου είδους πληροφοριών) αμέσως μετά την τελική απόφαση. Μετά από τη διαγραφή των προσωπικών δεδομένων και εφόσον η διατήρησή τους δεν είναι πλέον αναγκαία για την προστασία των νόμιμων συμφερόντων του Ιδρύματος την προάσπιση των δικαιωμάτων του ενώπιον της Δικαιοσύνης και τη συμμόρφωσή του με τις νομικές υποχρεώσεις του, το Ίδρυμα δύναται να τηρεί μόνο ανωνυμοποιημένα αρχεία αναφορών για στατιστικούς ή/και ιστορικούς λόγους.

- Κοινοποίηση της οριστικής επίλυσης: η οριστική επίλυση και οποιαδήποτε επιβαλλόμενα μέτρα, καθώς και το σκεπτικό που τα συνοδεύει, κοινοποιούνται δεόντως στον αναφέροντα κατά το τέλος της διαδικασίας. Το δικαίωμα του δράστη ή του φερόμενου ως δράστη να αρνηθεί την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του δεν ισχύει αναφορικά με την ενημέρωση του αναφέροντος για την επίλυση.

Άτυπη επίλυση πραγματοποιείται όταν ο Αντιπρόεδρος Διοίκησης και Οικονομικών, σε περιπτώσεις στις οποίες εμπλέκεται μέλος του προσωπικού, ή ο Αντιπρόεδρος Ακαδημαϊκών ή ο Πρύτανης, σε περιπτώσεις στις οποίες εμπλέκεται μαθητής/σπουδαστής ή μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού, κατόπιν διαμεσολάβησης/συζήτησης με τον Υπεύθυνο Ανθρωπίνου Δυναμικού ή/και λήψεως νομικών συμβουλών, αποφασίζει, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως η σοβαρότητα των ισχυρισμών, η ασφάλεια και το βέλτιστο συμφέρον της κοινότητας του Ιδρύματος, καθώς και οι επιθυμίες των εμπλεκόμενων μερών, ότι δεν απαιτείται επίσημη επίλυση. Η άτυπη επίλυση δύναται να λάβει διάφορες μορφές. Τις περισσότερες φορές πρόκειται για διαμεσολάβηση μεταξύ των μερών για να καθοριστεί εάν είναι δυνατή η επίτευξη συμφωνίας επί μίας ενδεδειγμένης επίλυσης. Εάν δεν είναι εφικτή η επίτευξη συμφωνίας μέσω άτυπης επίλυσης ή διορθωτικών μέτρων, το ζήτημα προωθείται προς επίσημη επίλυση.

Σε περιπτώσεις όπου η άτυπη επίλυση δεν είναι η δέουσα ή αποτυγχάνει να επιλύσει τους ισχυρισμούς, πραγματοποιείται επίσημη επίλυση. Οι επίσημες έρευνες διεξάγονται από ad hoc τριμελή Επιτροπή Συμμόρφωσης την οποία συγκροτεί ο Πρόεδρος.

Η Επιτροπή Συμμόρφωσης αποτελείται από (1) τον Υπεύθυνο Ανθρωπίνου Δυναμικού, (2) τον νομικό σύμβουλο του Οργανισμού (εάν υφίσταται τέτοια θέση και εφόσον δεν διακυβεύονται τυχόν νομικά προνόμια του Οργανισμού λόγω της συμμετοχής του και (3) τον Αντιπρόεδρο Διοίκησης και Οικονομικών, όταν στο περιστατικό εμπλέκεται μέλος του προσωπικού ή τον Αντιπρόεδρο Ακαδημαϊκών ή τον Πρύτανη, όταν στο περιστατικό εμπλέκεται μαθητή/σπουδαστής ή μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού. Εάν οποιοδήποτε από τα ως άνω άτομα αντιμετωπίζει εν τοις πράγμασι ή κατά τα φαινόμενα σύγκρουση συμφερόντων, όπως αυτή καθορίζεται από τον Πρόεδρο, ο Πρόεδρος θα αντικαταστήσει το εν λόγω άτομο με άλλο που διαθέτει την απαραίτητη κατάρτιση χωρίς να αντιμετωπίζει σύγκρουση συμφερόντων. Η Επιτροπή Συμμόρφωσης δύναται να ορίσει διερευνητή, εάν κρίνεται αναγκαίο. Με την επιφύλαξη των ανωτέρω, εάν οι ισχυρισμοί εμπλέκουν τον Πρόεδρο ή στενούς συγγενείς του που είναι μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού, η επίλυση των ισχυρισμών θα διεξάγεται από το Συμβούλιο των Εφόρων, από δεόντως ορισθείσα επιτροπή του ή από διερευνητή που θα ορίσει το Συμβούλιο των Εφόρων (ή η επιτροπή του).

Μετά το πέρας των ερευνών, η Επιτροπή ή ο υπεύθυνος λήψης της σχετικής απόφασης, κατά περίπτωση, αποφασίζουν (η Επιτροπή κατά πλειοψηφία) κατά πόσο υπήρξε παραβίαση της

παρούσας πολιτικής. Εξαιρουμένων των περιπτώσεων στις οποίες εμπλέκεται ο Πρόεδρος ή στενοί συγγενείς του που είναι μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού, ο Πρόεδρος θα αποφασίσει τα κατάλληλα μέτρα, εάν απαιτούνται. Σε περιπτώσεις στις οποίες εμπλέκεται ο Πρόεδρος ή στενοί συγγενείς του που είναι μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού, αποφασίζουν το Συμβούλιο των Εφόρων ή η δεόντως ορισθείσα επιτροπή του.

Τα πιθανά μέτρα που δύνανται να επιβληθούν κατόπιν διαπίστωσης παραβίασης της πολιτικής, περιλαμβάνουν τα ακόλουθα και εξαρτώνται από παράγοντες οι οποίοι συμπεριλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη σοβαρότητα της πράξης και τυχόν πρότερη ανάρμοστη συμπεριφορά, καθώς και οποιαδήποτε δικαιώματα και υποχρεώσεις του εκπαιδευτικού προσωπικού βάσει νόμου:

- προφορική ή έγγραφη προειδοποίηση
- υποχρεωτική επιμόρφωση
- απόλυση

Ο Πρόεδρος (ή το Συμβούλιο των Εφόρων κατά περίπτωση) θα αποφασίσει, επίσης (κατόπιν διαβούλευσης με τον νομικό σύμβουλο σε περίπτωση που τα εν λόγω μέτρα ληφθούν μονομερώς και χωρίς τη συναίνεση του εργαζομένου), εάν είναι σκόπιμο να εφαρμοστούν διορθωτικά μέτρα για την προστασία θυμάτων εκφοβισμού ή παρενόχλησης και της κοινότητας του Ιδρύματος συνολικά. Τα διορθωτικά μέτρα δύνανται να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- παραπομπή σε υπηρεσίες συμβουλευτικής
- αλλαγή περιβάλλοντος εργασίας ή διαβίωσης του μέλους του εκπαιδευτικού, διοικητικού ή εργατοτεχνικού προσωπικού ή του μαθητή/σπουδαστή
- οδηγία για περιορισμό ή απαγόρευση των επαφών μεταξύ αναφέροντος και αναφερόμενου
- εφαρμογή επιπλέον μέτρων ασφάλειας.

Ο Διευθυντής του αντίστοιχου σχολείου θα αναφέρει σοβαρά περιστατικά στα οποία εμπλέκονται μέλη του εκπαιδευτικού προσωπικού της Πρωτοβάθμιας ή της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο Ελληνικό Υπουργείο Παιδείας, σύμφωνα με το ελληνικό δίκαιο. Το μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού ενδέχεται, ως εκ τούτου, να κληθεί από την Πειθαρχική Επιτροπή του Υπουργείου.

Τα θύματα εκφοβισμού και παρενόχλησης δύνανται να προσφεύγουν στη δικαιοσύνη σύμφωνα με το εφαρμοστέο δίκαιο. Κάθε εργαζόμενος θα λάβει αντίγραφο του παρόντος εγγράφου στην Αγγλική και την Ελληνική γλώσσα, συμπεριλαμβανομένου του εντύπου αναφοράς.

**Από 1/9 λόγω των πρόσφατων οργανωτικών αλλαγών, τις αρμοδιότητες της Αντιπροέδρου Διοίκησης και Οικονομικών, του Αντιπροέδρου Ακαδημαϊκών Θεμάτων και του Provost του Perrotis College που αναφέρονται στην πολιτική, αναλαμβάνει ο/η Επικεφαλής του Ανθρώπινου Δυναμικού, ο/η Συντονιστής/-ίστρια Εκπαιδευτικών Θεμάτων και ο Dean του Perrotis College αντίστοιχα.*