



ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Έκδοση: 2022

Επικαιροποίηση: 2024

Περιεχόμενα

1. Δήλωση για την Πολιτική Ίσων Ευκαιριών – p. 2
2. Δήλωση για την Πολιτική Ισότητας των Φύλων – p. 3
3. Πεδίο εφαρμογής του ΣΧΙΦ – p. 4
4. Σκοπός του ΣΧΙΦ – p. 6
5. ΣΧΙΦ: Στόχοι και Μέτρα – p. 7
6. Εφαρμογή του ΣΧΙΦ – p. 15
7. Παρακολούθηση και Αξιολόγηση του ΣΧΙΦ – p. 16

1. Δήλωση για την Πολιτική Ίσων Ευκαιριών

Το Μυκηναϊκό Ίδρυμα (Mycenaean Foundation ή MF) είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός εγγεγραμμένος στην Πολιτεία του Μιζούρι, ΗΠΑ (1967), με έδρα το Carlisle, Pennsylvania, U.S.A., και τις Μυκήνες στην Ελλάδα, και λειτουργεί αποκλειστικά για επιστημονικούς, εκπαιδευτικούς, πολιτιστικούς και φιλανθρωπικούς σκοπούς σύμφωνα με τη Διάταξη 501(c)(3).

Το Μυκηναϊκό Ίδρυμα είναι εργοδότης με Πολιτική Ίσων Ευκαιριών. Αποτελεί σταθερή πολιτική μας να μην υπάρχουν μεροληπτικές διακρίσεις στον οργανισμό μας με βάση τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, την ηλικία, την αναπηρία (σωματική ή ψυχική), τη θρησκεία, την καταγωγή, την εθνικότητα, τις πολιτικές πεποιθήσεις, την κοινωνική κατάσταση, την οικογενειακή κατάσταση, την εγκυμοσύνη ή μητρότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση φύλου, γενετικές πληροφορίες, τις στρατιωτικές υποχρεώσεις ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό ή κατάσταση που προστατεύεται από τον νόμο. Είμαστε ένας οργανισμός χωρίς αποκλεισμούς και προωθούμε ενεργά την ισότητα ευκαιριών για όλους με βάση τον ζητούμενο συνδυασμό ταλέντου, δεξιοτήτων και δυνατοτήτων. Προσκαλούμε, προσλαμβάνουμε, εκπαιδεύουμε, προάγουμε και αμοιβούμε άτομα με βάση μόνο τα προσόντα, τις ικανότητες και την ατομική αξία που σχετίζονται με τη ζητούμενη εργασία, σύμφωνα με τους νόμους και τους κανονισμούς των Η.Π.Α., της Ε.Ε. και της Ελλάδος.

2. Δήλωση για την Πολιτική Ισότητας των Φύλων

Η ισότητα των φύλων ανήκει στον θεμελιώδη πυρήνα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς απαιτεί ίση απόλαυση αγαθών, ευκαιριών, πόρων, ανταμοιβών και δικαιωμάτων κοινωνικής αξίας για όλα τα φύλα. Επιπλέον, η Ισότητα των Φύλων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της δημοκρατίας, της ειρήνης και της βιώσιμης ανάπτυξης, καθώς αυτές απαιτούν και διασφαλίζουν ίσα δικαιώματα, ίσες υποχρεώσεις και ίσες ευκαιρίες.

Το Μυκηναϊκό Ίδρυμα δεσμεύεται να διασφαλίζει ότι όλοι στην οργάνωσή μας, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων, των διαχειριστών, των μελών του διοικητικού συμβουλίου, των ασκούμενων, των φοιτητών και των εθελοντών, ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου τους, έχουν πρόσβαση σε ίσες δυνάμεις, πόρους και ευκαιρίες και αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια, σεβασμό και δικαιοσύνη σύμφωνα με τους νόμους και τους κανονισμούς των Η.Π.Α., της Ε.Ε. και της Ελλάδος.

Θεωρούμε πως η ισότητα των φύλων έχει ιδιαίτερη σημασία για την ενίσχυση των δεξιοτήτων και των γνώσεων μέσω της συμπερίληψης όλων και για την προώθηση ενός καλύτερου περιβάλλοντος εργασίας με κίνητρα. Το Μυκηναϊκό Ίδρυμα υποστηρίζει κάθε πρωτοβουλία για τη διασφάλιση της προώθησης και της ενσωμάτωσης μιας κουλτούρας διαφορετικότητας και ένταξης που βασίζεται στον σεβασμό προς τον άνθρωπο και στην ισότητα ευκαιριών.

3. Πεδίο εφαρμογής του ΣΧΙΦ

Το Μυκηναϊκό Ίδρυμα δεν θα επιτρέψει ούτε θα ανεχθεί καμία παρενόχληση, εκφοβισμό, στόχευση, θυματοποίηση και κανενός είδους μεροληπτική συμπεριφορά που υποκινείται από διακρίσεις με βάση τη φυλή, χρώμα, φύλο, ηλικία, αναπηρία, θρησκεία, εθνική καταγωγή, εθνικότητα, πολιτικές απόψεις, κοινωνική κατάσταση, οικογενειακή κατάσταση, εγκυμοσύνη ή μητρότητα, σεξουαλικό προσανατολισμό, έκφραση φύλου, γενετικές πληροφορίες, στρατιωτικές υποχρεώσεις, ή όποιο άλλο χαρακτηριστικό ή κατάσταση που προστατεύεται από τον νόμο.

Το Μυκηναϊκό Ίδρυμα αξιώνει από τους διευθυντές, τους υπαλλήλους, τους ασκούμενους και τους εθελοντές να καλλιεργούν και να διατηρούν ένα καλά οργανωμένο περιβάλλον με αλληλοσεβασμό και συνεργατικότητα. Όλοι όσοι εργάζονται για το Μυκηναϊκό Ίδρυμα πρέπει να σέβονται αυτούς με τους οποίους συνεργαζόμαστε και συνυπηρετούμε. Οι διευθυντές, οι εργαζόμενοι, οι ασκούμενοι και οι εθελοντές θα πρέπει να συμμορφώνονται με την πολιτική ίσων ευκαιριών και ισότητας των φύλων σε όλες τις πτυχές της εργασίας τους, από την πρόσληψη και την αξιολόγηση της απόδοσης έως τις διαπροσωπικές σχέσεις. Οποιαδήποτε συμπεριφορά διαπιστωθεί ότι δεν ακολουθεί την πολιτική του Μυκηναϊκού Ιδρύματος θα συνιστά παράπτωμα και, ως εκ τούτου, θα υπόκειται σε πειθαρχική δίωξη.

Όλοι οι διευθυντές, οι εργαζόμενοι, οι ασκούμενοι και οι εθελοντές πρέπει:

- να σέβονται την αξιοπρέπεια και τα ανθρώπινα δικαιώματα των συναδέλφων και όλων των άλλων με τους οποίους έρχονται σε επαφή κατά τη διάρκεια της εργασίας ή της υπηρεσίας τους
- να συμπεριφέρονται στους συναδέλφους τους δίκαια και ισότιμα, χωρίς μεροληπτικές διακρίσεις λόγω φυλής, χρώματος, φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκείας, εθνικής καταγωγής, εθνικότητας, πολιτικών πεποιθήσεων, κοινωνικής κατάστασης, οικογενειακής κατάστασης, εγκυμοσύνης/μητρότητας, σεξουαλικού προσανατολισμού, έκφρασης φύλου, γενετικών πληροφοριών, στρατιωτικών υποχρεώσεων ή όποιου άλλου χαρακτηριστικού ή κατάστασης που προστατεύεται από τον νόμο
- να επιλέγουν και να επιλέγονται για πρόσκληση, πρόσληψη, εκπαίδευση,

απόλυση, προαγωγή, αμοιβή, ανταμοιβές και οφέλη αποκλειστικά βάσει αξίας (ταλέντο, δεξιότητες, απόδοση)

- να απέχουν από οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση συμπεριφορά που είναι προσβλητική, εκφοβιστική, κακόβουλη ή προσβλητική, συμπεριλαμβανομένης κάθε μορφής παρενόχλησης ή εκφοβισμού
- να απέχουν από οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση συμπεριφορά που θα μπορούσε να ερμηνευθεί ως σεξουαλική ή άλλης μορφής παρενόχληση ή εκφοβισμού λόγω φύλου, όπως προσβλητικά ή σεξουαλικά αστεία, προσβολές, προβολή ή αποστολή email και μηνυμάτων ή με οιονδήποτε άλλο τρόπο διανομή προσβλητικού υλικού, κατάχρηση προσωπικών πληροφοριών, διάδοση κακόβουλων ή προσβλητικών φημών που δημιουργούν ένα εχθρικό ή εκφοβιστικό περιβάλλον, απομόνωση συναδέλφου ή άρνηση συνεργασίας με συνάδελφο.

4. Σκοπός του ΣΧΙΦ

Το 2022 το Μυκηναϊκό Ίδρυμα υιοθέτησε ένα Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΧΙΦ), το σύνολο πρωτοβουλιών του οποίου εφαρμόζεται και βελτιώνεται συνεχώς για την ισότιμη εκπροσώπηση όλων των φύλων. Την τελευταία επταετία (2018-2024), η εκπροσώπηση των γυναικών υπαλλήλων και διευθυντικών στελεχών του Μυκηναϊκού Ιδρύματος αυξάνεται σταθερά αποτέλεσμα να επιτευχθεί τελικά ένα πολύ καλό μέσο ποσοστό γυναικών εργαζομένων (59%) και μελών ΔΣ (39%) σ' αυτήν την επταετία. Σκοπεύουμε να διατηρήσουμε τον αρχικό στόχο για τουλάχιστον 50% γυναικεία εκπροσώπηση στον συνολικό αριθμό εργαζομένων και διευθυντικών στελεχών τα επόμενα χρόνια (περίοδος 2025-2030).

Δείκτες για την αντιπροσωπευτικότητα των φύλων

	% υπαλλήλων (ανδρών)	% υπαλλήλων (γυναικών)	% μελών ΔΣ (ανδρών)	% μελών ΔΣ (γυναικών)
2018	67%	33%	83%	17%
2019	86%	14%	75%	25%
2020	50%	50%	50%	50%
2021	33%	67%	50%	50%
2022	50%	50%	50%	50%
2023	0%	100%	60%	40%
2024	0%	100%	60%	40%

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων έχει ως σκοπό:

- να διασφαλίζει την ισότητα ευκαιριών
- να προωθεί την αξία της διαφορετικότητας και τον αμοιβαίο σεβασμό εντός του οργανισμού
- να ενημερώνει, να ευαισθητοποιεί και να υιοθετεί πολιτικές θετικών κινήτρων κατά των μεροληπτικών διακρίσεων.

5. ΣΧΙΦ: Στόχοι και Μέτρα

Οι κύριοι τομείς που αντιμετωπίζονται μέσω συγκεκριμένων στόχων και μέτρων είναι:

- Αποστολή και στρατηγική δράσης
- Ισότητα στην πρόσβαση στην απασχόληση
- Εκπαίδευση
- Ισότητα στις συνθήκες εργασίας και ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Πρόληψη παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

A. Αποστολή και στρατηγική δράσης

Στόχος: δημόσια δήλωση δέσμευσης για την προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων.

Μέτρα:

- καταχώριση της δέσμευσης για προστασία της ισότητας των φύλων στον κώδικα δεοντολογίας του MF
- δημοσίευση της δέσμευσης για πολιτική ισότητας μεταξύ των φύλων μέσω του ιστότοπου, συμπεριλαμβανομένων αναρτήσεων/δελτίων τύπου στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης σχετικά με ζητήματα ισότητας των φύλων για ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς λόγω διαφορετικότητας, και μέσω προώθησης της διάστασης του φύλου στην αρχαιολογική έρευνα και στις έμφυλες σπουδές
- συμμετοχή σε έργα που προάγουν την ισότητα των φύλων
- παρακολούθηση και βελτίωση της γλώσσας που χρησιμοποιείται σε όλα τα κανάλια επικοινωνίας και τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης του Μυκηναϊκού Ιδρύματος προς διασφάλιση της χρήσης μιας γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς
- υλοποίηση πρωτοβουλιών, σχεδίων συνεχούς βελτίωσης, και μέτρων σχετικά με τη διαφορετικότητα και την ισότητα
- αξιολόγηση των μέτρων που προβλέπονται στο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

B. Ισότητα στην πρόσβαση στην απασχόληση

Στόχος: συμβολή προς μια δίκαιη και αντικειμενική διαδικασία επιλογής και

πρόσληψης για όλους τους υποψηφίους ανεξαρτήτως ταυτότητας φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού.

Μέτρα:

- συνεργασία με πανεπιστήμια και άλλα ιδρύματα που μοιράζονται τις ίδιες αξίες ενάντια σε συμπεριφορές μεροληπτικών διακρίσεων, προς προσέλκυση υποψηφίων για απασχόληση, πρακτική άσκηση, ή εθελοντισμό
- βελτίωση των ανακοινώσεων για θέσεων εργασίας ώστε να είναι εξίσου ελκυστικές για άνδρες και γυναίκες με χρήση γλώσσας χωρίς μεροληπτικούς αποκλεισμούς, περιορισμούς, ή προτιμήσεις φύλου.
- εφαρμογή σταθερής αναλογίας ανδρών και γυναικών υποψηφίων που προσκαλούνται σε τελική συνέντευξη (με βάση την αναλογία των υποβληθέντων αιτήσεων).
- διασφάλιση ότι οι συνεντεύξεις πρόσληψης δεν περιλαμβάνουν μεροληπτικές ερωτήσεις σε σχέση με το φύλο, χρήση σεξιστικής ή μη συμπεριληπτικής γλώσσας.

Γ. Εκπαίδευση

Στόχος: προώθηση μιας κουλτούρας ισότητας ανάμεσα σε όλους τους εργαζόμενους στον χώρο εργασίας, ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου ή/και τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό.

Μέτρα:

- ενθάρρυνση των πρακτικών διαχείρισης και εργασίας για συμμόρφωση με την πολιτική για την ισότητα των φύλων
- παροχή επιμορφωτικής εκπαίδευσης εντός του οργανισμού για όλους τους επαγγελματίες του ανθρώπινου δυναμικού, τους υπαλλήλους και τους διευθυντές ώστε να διασφαλιστεί ότι όλα τα μέλη του προσωπικού κατανοούν και συμμορφώνονται με τις αξίες και τις πολιτικές του Μυκηναϊκού Ιδρύματος
- διεξαγωγή εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων σχετικά με αμερόληπτες διαδικασίες ως προς το φύλο για διευθυντικά στελέχη που είναι αρμόδια για την επιλογή και την πρόσληψη προσωπικού
- ευαισθητοποίηση σχετικά με τις υποσυνείδητες μεροληπτικές διακρίσεις φύλου σε διαδικασίες διαχείρισης, όπως στην πρόσληψη, αξιολόγηση

απόδοσης, προαγωγή, εκπαίδευση και ανάπτυξη.

Δ. Ισότητα στις συνθήκες εργασίας και ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Στόχος: διασφάλιση δίκαιης και αντικειμενικής μεταχείρισης των εργαζομένων ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου και/ή τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό και προώθηση εναρμόνισης της επαγγελματικής ζωής με την οικογενειακή και προσωπική ζωή για όλους τους εργαζόμενους.

Μέτρα:

- δημιουργία μοντέλου αξιολόγησης απόδοσης ώστε να επιτευχθεί μια αντικειμενική διαδικασία αξιολόγησης για όλο το προσωπικό ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου και/ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό τους
- πρόσληψη και προαγωγή υπαλλήλων με βάση την αξία (απόδοση, ταλέντο, ικανότητες)
- εξισορρόπηση συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις διευθυντικές θέσεις
- αμοιβές για όλους τους εργαζόμενους με βάση την αρχή του μισθού της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας σύμφωνα με την περιγραφή της θέσης εργασίας
- διασφάλιση ότι το πρόγραμμα εργασίας ανταποκρίνεται στις ανάγκες συνδυασμού και εναρμόνισης επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου, ιδιαίτερα για εκείνους που έχουν οικογενειακές ευθύνες
- προσφορά ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας και περιστασιακή εργασία από το σπίτι (εάν το επιτρέπουν τα καθήκοντα της θέσης εργασίας)
- διασφάλιση του δικαιώματος για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ταυτότητας φύλου να απολαμβάνουν ετήσια ή άλλου είδους άδεια, απαλλαγές και απουσίες λόγω γονικής μέριμνας
- εγγύηση για την υγεία και την ασφάλεια όλου του προσωπικού στο εργασιακό περιβάλλον, με ιδιαίτερη μέριμνα για τις έγκυες, λεχώνες, ή γαλουχούσες εργαζόμενες.

Ε. Πρόληψη παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

Το Μυκηναϊκό Ίδρυμα ακολουθεί πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή βίας με βάση το φύλο, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η σεξουαλική παρενόχληση και άλλες μορφές βίας με βάση

το φύλο συνιστούν πράξεις βαρέος παραπτώματος. Όλα τα περιστατικά, οι καταγγελίες και οι καταγγελίες διερευνώνται σοβαρά και έγκαιρα. Κάθε μέλος του προσωπικού που διαπιστώνεται ότι έχει παρενόχλησει σεξουαλικά άλλον εντός ή εκτός του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όλων των εκδηλώσεων που χρηματοδοτούνται από το Ίδρυμα (κοινωνικές εκδηλώσεις, επαγγελματικά ταξίδια, εκπαιδευτικές συναντήσεις, συνέδρια, διαλέξεις, εκπαιδευτικά ή ερευνητικά προγράμματα), θα αντιμετωπίζουν πειθαρχικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της οριστικής απόλυσης. Όλα τα παράπονα για σεξουαλική παρενόχληση θα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και εμπιστευτικότητα. Κανείς/καμμία δεν πρόκειται να (επανα)θυματοποιηθεί επειδή προέβη σε μια τέτοια καταγγελία.

Ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης

Σεξουαλική παρενόχληση συνιστά κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης, η οποία κάνει ένα άτομο να αισθάνεται προσβεβλημένο, ταπεινωμένο ή/και εκφοβισμένο. Η σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνει καταστάσεις όπου ζητείται από ένα άτομο να εμπλακεί σε σεξουαλική δραστηριότητα ως προϋπόθεση πρόσληψης ή εργασιακής απασχόλησης, καθώς και άλλες καταστάσεις που δημιουργούν ένα εχθρικό, εκφοβιστικό ή ταπεινωτικό περιβάλλον για το θύμα. Η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να περιλαμβάνει ένα ή περισσότερα περιστατικά. Οι ενέργειες που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να είναι σωματικές, λεκτικές και μη λεκτικές. Παραδείγματα συμπεριφοράς που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται στα εξής:

- **σωματική συμπεριφορά:** ανεπιθύμητη σωματική επαφή συμπεριλαμβανομένου του χαιδεύματος, του τσιμπήματος, του φιλιού, της αγκαλιάς, και του ακατάλληλου αγγίγματος, σωματική βία συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής επίθεσης και του βιασμού, χρήση απειλών ή εργασιακών ανταμοιβών σχετικά με την εργασία για σεξουαλικές χάρες
- **λεκτική συμπεριφορά:** ακατάλληλα σχόλια για την εμφάνιση, την ηλικία, την ιδιωτική ζωή ενός υπαλλήλου κ.λπ., σεξουαλικά σχόλια και υπαινιγμοί, σεξουαλικές ιστορίες και αστεία, σεξουαλική προσέγγιση, επαναλαμβανόμενες και ανεπιθύμητες κοινωνικές προσκλήσεις για

ραντεβού ή σωματική οικειότητα, αποστολή σεξουαλικών μηνυμάτων (φωνητικών, γραπτών ή ηλεκτρονικών)

- **μη λεκτική συμπεριφορά:** προβολή σεξουαλικού ή υποδηλωτικού υλικού, σεξουαλικά υποδηλωτικές χειρονομίες, σφυριγμός, επίμονο ή λάγνο κοίταγμα.

Η σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζει δυσανάλογα τις γυναίκες, όμως ο καθένας μπορεί να πέσει θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης. Η σεξουαλική παρενόχληση είναι μια εκδήλωση τυπικών και άτυπων σχέσεων εξουσίας και εμφανίζεται συνήθως σε άνισες σχέσεις στον χώρο εργασίας, για παράδειγμα μεταξύ ενός διευθυντή ή προϊσταμένου και ενός υπαλλήλου. Οποιοσδήποτε, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών και των εργαζομένων του Μυκηναϊκού Ιδρύματος, των ασκουμένων, των φοιτητών, των εθελοντών, των περιστασιακών εργαζομένων, των εργολάβων ή των επισκεπτών, που παρενοχλούν σεξουαλικά άλλον θα τιμωρείται σύμφωνα με τον εσωτερικό κώδικα δεοντολογίας του Ιδρύματος. Απαγορεύεται κάθε σεξουαλική παρενόχληση είτε λαμβάνει χώρα εντός των εγκαταστάσεων του Μυκηναϊκού Ιδρύματος είτε εκτός, συμπεριλαμβανομένων όλων των εκδηλώσεων (π.χ. κοινωνικών εκδηλώσεων, επαγγελματικών ταξιδιών, εκπαιδευτικών συναντήσεων, συνεδρίων, διαλέξεων, εκπαιδευτικών ή ερευνητικών προγραμμάτων) που χρηματοδοτούνται από το Ίδρυμα.

Διαδικασία καταγγελίας

A. Υπεύθυνος αποδέκτης καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση

Το Μυκηναϊκό Ίδρυμα αναγνωρίζει ότι η σεξουαλική παρενόχληση συμβαίνει συχνά σε άνισες σχέσεις εξουσίας. Όλα τα παράπονα για σεξουαλική παρενόχληση θα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και εμπιστευτικότητα. Κανείς/καμμία δεν πρόκειται να (επανα)θυματοποιηθεί επειδή προέβη σε μια τέτοια καταγγελία. Το θύμα μπορεί να προσεγγίσει το μέλος του προσωπικού που είναι ο/η υπεύθυνος/η αποδέκτης καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση (Διευθυντής/ρια Ανθρώπινου Δυναμικού), ο/η οποίος/α θα καταγράψει το περιστατικό και θα παρέχει υποστήριξη και συμβουλές στο θύμα για τα επόμενα βήματα της διαδικασίας. Όταν ο/η Διευθυντής/ρια Ανθρώπινου Δυναμικού λάβει καταγγελία για σεξουαλική παρενόχληση, οφείλει:

- να καταγράψει αμέσως τις ημερομηνίες, τις ώρες και τα γεγονότα του περιστατικού
- να τηρεί εμπιστευτικό αρχείο όλων των συζητήσεων
- να διασφαλίσει ότι το θύμα κατανοεί πλήρως τις εσωτερικές διαδικασίες του Ιδρύματος για την διαχείριση της καταγγελίας
- να εξακριβώσει τις απόψεις του θύματος ως προς την επιθυμητή έκβαση, να συζητήσει και να συμφωνήσει με το θύμα για τα επόμενα βήματα
- να διασφαλίσει ότι το θύμα γνωρίζει για τις εναλλακτικές επιλογές δράσης (υποβολή επίσημης καταγγελίας εσωτερικά ή/και υποβολή νομικής καταγγελίας εκτός του Ιδρύματος μέσω του σχετικού νομικού πλαισίου της χώρας)
- να σεβαστεί την επιλογή του θύματος
- να παρέχει υποστήριξη στο θύμα και να το παραπέμψει σε εξειδικευμένες υπηρεσίες υποστήριξης (εάν είναι εφικτό).

B. Μηχανισμός διαχείρισης καταγγελιών

Το θύμα μπορεί να επιλέξει να ακολουθήσει τις εσωτερικές διαδικασίες για να καταγγείλει το περιστατικό, το οποίο, ωστόσο, δεν στερεί από το θύμα το δικαίωμά του να προσφύγει στις αρχές και να υποβάλει νομική καταγγελία στα δικαστήρια ανά πάσα στιγμή. Εάν το θύμα ζητήσει από τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού να ακολουθήσει τον εσωτερικό μηχανισμό παραπόνων, ο/η Διευθυντής/ρια Ανθρώπινου Δυναμικού μπορεί να διαχειριστεί μόνος του το θέμα, ή να παραπέμψει το θέμα σε εσωτερικό ή εξωτερικό ερευνητή, ή να παραπέμψει το θέμα στο Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο μπορεί να κινήσει επίσημη έρευνα με επικεφαλής τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού και τον Νομικό Σύμβουλο του Ιδρύματος. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα έχει τη συνολική ευθύνη να επιβλέπει και να διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας.

Το άτομο που διεξάγει την έρευνα οφείλει:

- να πάρει συνέντευξη από το θύμα και τον φερόμενο ως δράστη χωριστά
- να πάρει συνεντεύξεις από μάρτυρες ή άλλα σχετικά τρίτα μέρη χωριστά (δήλωση εμπιστευτικότητας να υπογραφεί από όλους)
- να εξακριβώσει εάν έλαβε χώρα ή όχι το υποτιθέμενο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης

- να συντάξει και να υποβάλει ενδελεχή έκθεση στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τις έρευνες και τα ευρήματά του, όπως και να κάνει προτάσεις για κατάλληλη δράση (η έκθεση έρευνας θα πρέπει να είναι αυστηρά εμπιστευτική και στη βάση της «ανάγκης γνώσης»)
- εάν η παρενόχληση έλαβε χώρα, να προτείνει την κατάλληλη θεραπεία για το θύμα, σε συνεννόηση με το θύμα (συμπεριλαμβανομένης της αλλαγής εργασιακών ρυθμίσεων, προαγωγή - εάν το θύμα υποβιβάστηκε ως αποτέλεσμα της παρενόχλησης, επιμορφωτική εκπαίδευση του δράστη, πειθαρχικά μέτρα, αναστολή εργασίας, οριστική απόλυση)
- να παρακολουθεί τη διαδικασία ώστε να διασφαλιστεί ότι οι συστάσεις εφαρμόζονται, ότι έχει σταματήσει η ανάρμοστη ή παράνομη συμπεριφορά και ότι το θύμα είναι ικανοποιημένο με το αποτέλεσμα
- εάν δεν μπορεί να διαπιστωθεί ότι όντως έλαβε χώρα η καταγγελλείσα παρενόχληση, μπορεί να κάνει προτάσεις για να διασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία του χώρου εργασίας
- να τηρεί εμπιστευτικό αρχείο όλων των ενεργειών που έγιναν
- να διασφαλίσει ότι η διαδικασία διαχείρισης της καταγγελίας είναι γρήγορη και αποτελεσματική.

Γ. Κυρώσεις και πειθαρχικά μέτρα

Η σεξουαλική παρενόχληση και άλλες μορφές βίας με βάση το φύλο συνιστούν πράξεις βαρέος παραπτώματος και ως εκ τούτου αποτελούν λόγο για σοβαρές πειθαρχικές ενέργειες. Το βαρύ παράπτωμα είναι μια πράξη τόσο σοβαρή που δικαιολογεί την οριστική απόλυση χωρίς προειδοποίηση ή την πληρωμή αντί ειδοποίησης για το πρώτο αδίκημα. «Το βαρύ παράπτωμα περιλαμβάνει εσκεμμένες ριψοκίνδυνες/απερίσκεπτες ενέργειες ή βαριά αμέλεια σε σχέση με πρόσωπα ή περιουσιακά στοιχεία, που αντιβαίνουν στα συμφέροντα των συναδέλφων εργαζομένων ή/και του εργοδότη, διαρρηγνύοντας έτσι τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και καθιστώντας την εργασιακή σχέση μεταξύ τους αδύνατη να συνεχιστεί». Εάν ένας υπάλληλος κατηγορηθεί για πράξη βαρέος παραπτώματος, μπορεί να τεθεί σε αναστολή εργασίας, ενόσω διερευνάται το υποτιθέμενο αδίκημα. Με την ολοκλήρωση της έρευνας και της πλήρους πειθαρχικής διαδικασίας, εάν διαπιστωθεί ότι έχει διαπραχθεί βαρύ παράπτωμα, ο/η δράστης υπόκειται σε πειθαρχικές κυρώσεις ή συνδυασμό

αυτών, ανάλογα με τη σοβαρότητα του παραπτώματος, που περιλαμβάνουν, αλλά δεν περιορίζονται σε: προφορική ή γραπτή προειδοποίηση, αλλαγή των εργασιακών διαρρυθμίσεων, επιμορφωτική εκπαίδευση του δράστη, αρνητική αξιολόγηση απόδοσης, ιεραρχικός υποβιβασμός, αναστολή εργασίας χωρίς αμοιβή, συνοπτική απόλυση χωρίς προειδοποίηση.

Οι πειθαρχικές κυρώσεις θα εφαρμόζονται δίκαια ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, θρησκείας, καταγωγής, εθνικότητας, κοινωνικής κατάστασης, οικογενειακής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ταυτότητας φύλου.

Κάθε εργαζόμενος που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να υποβάλει καταγγελία και εκτός του Ιδρύματος (Ελλάδα: Γυναικεία SOS Hotline 15900, Συμβουλευτικά Κέντρα, Επιθεώρηση Εργασίας, Αστυνομία, Εισαγγελέας κ.λπ.)

Δ. Δημόσιες αρχές για υποβολή καταγγελιών για σεξουαλική παρενόχληση

Κάθε εργαζόμενος που έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να υποβάλει καταγγελία και εκτός του Ιδρύματος (Ελλάδα: Γυναίκες SOS Hotline 15900, Συμβουλευτικά Κέντρα, Επιθεώρηση Εργασίας, Αστυνομία, Εισαγγελική Αρχή κ.λπ.).

6. Εφαρμογή του ΣΧΙΦ

Τα παραπάνω μέτρα υλοποιούνται από την Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ), η οποία συγκροτείται από τον Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού (ορισμένο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου) και τον Νομικό Σύμβουλο του Μυκηναϊκού Ιδρύματος. Η Επιτροπή πρέπει να έχει ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων (50%).

Η Επιτροπή Ισότητας Φύλων θα συνεδριάζει ετησίως για να σχεδιάζει και να οργανώνει τις δραστηριότητες που θα διενεργηθούν καθ' όλη τη διάρκεια του έτους καθώς και για να συζητήσει σχετικά με την πρόοδο και τις ανάγκες βελτίωσης στην εφαρμογή του ΣΧΙΦ. Οι υπάλληλοι που δεν αποτελούν μέρος της Επιτροπής μπορούν να εμπλακούν στο στάδιο υλοποίησης, εάν χρειάζεται, και θα συνεργάζονται στενά με το μέλος της Επιτροπής που είναι υπεύθυνο για τη συγκεκριμένη εργασία.

Ο/Η Διευθυντής/ρια Ανθρώπινου Δυναμικού ορίζεται ως υπεύθυνο πρόσωπο κλειδί για τυχόν ζητήματα ανισότητας και διακρίσεων εντός του Ιδρύματος και στο οποίο μπορούν να απευθυνθούν διευθυντές, υπάλληλοι, ασκούμενοι, φοιτητές και εθελοντές.

7. Παρακολούθηση και Αξιολόγηση του ΣΧΙΦ

Τα μέτρα που προβλέπονται στο Σχέδιο Ισότητας των Φύλων αξιολογούνται και παρακολουθούνται τακτικά από την Επιτροπή Ισότητας Φύλων ώστε να διασφαλιστεί η πλήρης συμμόρφωση με τις εσωτερικές πολιτικές του Ιδρύματος και τις ισχύουσες νομικές διατάξεις, και για να εντοπιστούν σημεία που επιδέχονται βελτίωσης.

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων:

- παρακολουθεί και εγγυάται την υλοποίηση πρωτοβουλιών, σχεδίων συνεχούς βελτίωσης και των μέτρων του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων
- διασφαλίζει την ενημέρωση όλων των μελών του προσωπικού σχετικά με αυτές τις πρωτοβουλίες και δραστηριότητες
- αξιολογεί τον αντίκτυπο του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων μέσω διεξαγωγής ερευνών και συνεντεύξεων με υπαλλήλους
- παρακολουθεί τους βασικούς δείκτες ισότητας των φύλων (αριθμός εργαζομένων γυναικών για όλες τις θέσεις, αναλογία θέσεων γυναικών προς άντρες, μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αξιολόγηση των καταγγελιών και μηχανισμοί επίλυσης)
- συντάσσει και υποβάλλει ετήσια έκθεση στο Διοικητικό Συμβούλιο
- εντοπίζει τις βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζουν άλλα ιδρύματα, οργανισμοί και εταιρείες και τις υιοθετεί στο Σχέδιο Ισότητας των Φύλων του Μυκηναϊκού Ιδρύματος.

