

POLÍTICA DE LA ICM CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO



ICM
Internacional de Trabajadores
de la Construcción y la Madera
www.bwint.org

Índice

Declaración sobre los valores de la ICM	1
Declaración de principios	1
Ámbito de aplicación	1
Comportamiento inaceptable	2
Actividades preventivas	3
Mecanismo de aplicación	4
Responsabilidades de liderazgo	4
Personas de contacto	4
Comités de Investigación	5
Procedimiento de tramitación de los casos	5
¿Cómo presentar una denuncia?	5
Procedimiento de examen	6
Investigación de la denuncia	6
Solución o reparación	7
Comunicación de la decisión	7
Prohibición de represalias	7
Anexo: Definiciones	8

La ICM es una Federación Sindical Internacional que agrupa a sindicatos libres y democráticos con afiliados en los sectores de construcción, materiales de construcción, madera, silvicultura y afines.

La ICM cuenta con 378 sindicatos afiliados, los cuales representan al rededor de 12 millones de miembros en 108 países. La sede se encuentra en Ginebra, Suiza, mientras que las Oficinas Regionales se encuentran en Panamá, Malasia y Sudáfrica.

Nuestra misión es defender y promover los derechos de los trabajadores, así como mejorar las condiciones laborales y de vida en nuestros sectores. La ICM, sobre todo, tiene un enfoque basado en los derechos. Creemos que los derechos sindicales son derechos humanos y por tanto, deben estar fundamentados en la igualdad, la solidaridad y la democracia. Los sindicatos son indispensables para la buena gobernanza.

Los objetivos de la ICM incluyen 1) promover y defender los derechos humanos y sindicales; 2) aumentar la fuerza sindical; 3) promover un nivel de empleo estable y alto en nuestros sectores; y 4) influir en política y fortalecer la capacidad de las instituciones y estructuras tripartitas en nuestros sectores.

Política de la ICM contra la discriminación y el acoso



1. Declaración sobre los valores de la ICM

La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) imagina un mundo con sindicatos fuertes, independientes y democráticos en los oficios de la construcción y la madera, donde todos los trabajadores disfruten de acceso equitativo a un empleo estable, un salario justo y unas condiciones de trabajo y de vida seguras y saludables.

Ante todo, la ICM adopta un enfoque basado en los derechos. La ICM considera que los derechos humanos, basados en la igualdad, la solidaridad y la democracia, son parte integral de los sindicatos y que estos son indispensables para la correcta gobernanza de los programas nacionales.

Las normas internacionales del trabajo, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son las bases fundamentales sobre las que se apoya y por las que lucha la ICM.



2. Declaración de principios

La ICM se compromete a proporcionar un entorno laboral libre de toda forma de discriminación y acoso. La ICM se opone a cualquier comportamiento que discrimine a otra persona por motivos de nacionalidad, etnia, color de piel, sexo, edad, embarazo, estado civil o situación sentimental, orientación sexual, identidad de género, creencias religiosas o afiliación política. La ICM no aprueba ni tolera comportamientos que menoscaben la dignidad o la estima de cualquier persona o que creen un lugar de trabajo o entorno laboral intimidatorio, humillante, hostil, abusivo, amenazador u ofensivo.

La ICM se compromete a hacer frente a las normas sociales perniciosas, los estereotipos de género y la misoginia y el sexismo institucionales en el mundo del trabajo y la sociedad, así como a crear una cultura organizativa basada en el cambio positivo. Se respetan plenamente la confidencialidad y la protección de las víctimas o personas afectadas, los testigos y los denunciantes de irregularidades.

La ICM tiene muy en cuenta la necesidad de respetar la dignidad y el valor de cada individuo. Por lo tanto, en todas las organizaciones se debe velar siempre por que todos los participantes sientan que pueden actuar en un ambiente acogedor, agradable y seguro.

La política se ajusta al Convenio núm. 111 (C111) de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), al Convenio núm. 190 (C190) de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo y a la Recomendación núm. 206 (R206).



3. Ámbito de aplicación

La política se aplica a todos los cargos, miembros, participantes, delegados, oradores externos, proveedores externos y empleados de la ICM en todas las actividades, funciones, reuniones y encuentros sociales de la ICM, dondequiera que tengan lugar en todo el mundo.

La política también cubre los casos de discriminación y acoso que se puedan dar en todas las oficinas mundiales, regionales, subregionales y de proyectos de la ICM donde se celebren actos en el contexto de la relación de trabajo o durante el cumplimiento de deberes o misiones, incluidos los viajes facilitados por la ICM para llevar a cabo tales deberes.

La política se extiende a terceros que mantienen relaciones contractuales con la ICM. La ICM se compromete a comunicar las disposiciones de la política a terceros con los que mantiene relaciones contractuales.





4. Comportamiento inaceptable

Entre los comportamientos inaceptables se encuentran los casos de discriminación, incluidos la intimidación, la misoginia y el sexismo institucionales, y los casos de acoso, incluido el de índole sexual.

Son ejemplos de discriminación, entre otros:

- ▶ El proceso de hacer distinciones injustas o perjudiciales entre las personas por motivos de raza, etnia, religión, color, sexo, edad, origen nacional, orientación sexual, discapacidad, identidad o expresión de género, ascendencia, embarazo
- ▶ Casos de intimidación, entre ellos:
 - empujones
 - abuso intencionado de las relaciones de poder, comportamiento ofensivo para humillar o menoscabar a una persona o grupo, incluido el ciberacoso
 - lenguaje agresivo, blasfemias, gritos y amenazas
 - comentarios, preguntas o insinuaciones sobre la vida privada de una persona
- ▶ Casos de misoginia y sexismo institucionales, entre ellos:
 - declaraciones que reflejan estereotipos de género
 - cultura que tolera el acoso sexual y el sexismo en el centro de trabajo
 - chistes, bromas o microagresiones repetidas (comentarios cotidianos sobre el aspecto, el género o la identidad de una persona basados en prejuicios y creencias inconscientes)
 - apuntalamiento de una cultura de exclusión de los grupos minoritarios del proceso de toma de decisiones en la organización
 - suposición de que las mujeres solo pueden asumir determinadas tareas laborales
 - otorgamiento de un valor inferior a las funciones de los grupos minoritarios, por ejemplo, en las solicitudes de empleo o en el desarrollo profesional.



Son ejemplos de acoso, entre otros:

- ▶ exclusión o aislamiento de una persona de las actividades profesionales sin motivo o autoridad legítima
- ▶ contacto físico no deseado, tocamientos inapropiados, comentarios groseros
- ▶ acoso homofóbico, exposición a películas inapropiadas, etc.
- ▶ comentarios negativos persistentes hacia una persona o grupo, incluidos rumores, cotilleos y burlas
- ▶ comentarios dañinos u ofensivos, verbales o por escrito, relativos a raza, etnia, religión, color, sexo, edad, origen nacional, orientación sexual, discapacidad, identidad o expresión de género, ascendencia, embarazo o cualquier otra expresión discriminatoria
- ▶ expresiones o actos de acoso, incluido el ciberacoso
- ▶ amenaza real o implícita de daño físico.



Son ejemplos de acoso sexual, entre otros:

- ▶ contacto físico deliberado y no solicitado o proximidad física innecesariamente estrecha
- ▶ comentarios o gestos de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia





- ▶ bromas o propuestas sexualmente explícitas y muestra o exhibición de contenidos sexualmente explícitos
- ▶ invitaciones insistentes a actividades sociales después de que la persona haya dejado claro que no son bien recibidas
- ▶ cualquier abuso efectivo o intento de abuso de una situación de vulnerabilidad, de una diferencia de poder o de la confianza de otra persona con fines sexuales, lo que comprende, aunque no exclusivamente, la obtención de beneficios pecuniarios, sociales o políticos mediante la explotación sexual de otra persona
- ▶ contacto físico o amenaza de contacto físico de carácter sexual impuesto por la fuerza o en condiciones de desigualdad o de coerción.



5. Actividades preventivas

La ICM y sus afiliados tratarán de promover un cambio cultural de amplio alcance y crear espacios de trabajo igualitarios, dignos e inclusivos, así como prevenir todas las formas de discriminación y acoso.

Para cumplir estos objetivos, la ICM aplicará las siguientes medidas:

1. Incluir una sesión de orientación en el orden del día de todas las reuniones estatutarias de la ICM en 2025-2026 y para los nuevos cargos electos en 2027.
2. Formar al personal sobre la política y la tramitación de las denuncias.
3. La ICM creará una dirección de correo electrónico especial para la presentación de denuncias.
4. La política se adjuntará a las invitaciones a los actos de la ICM. La confirmación de la participación debe incluir también la confirmación de la aceptación de la política.
5. La política se explicará a todos los participantes al inicio de todas las formaciones, actos y reuniones. Cuando sea posible, se proyectará un vídeo (o se difundirán otros materiales de sensibilización accesibles) al inicio de la formación, acto o reunión.
6. Los afiliados que lleven a cabo actividades de proyectos financiados por la ICM tendrán que comprometerse por escrito a aplicar la política en el marco de las actividades del proyecto. La política debe explicarse a todos los participantes al inicio de la actividad.
7. La ICM continuará difundiendo materiales de formación y otros recursos para ayudar a los afiliados en la formulación de sus políticas, campañas y otras acciones destinadas a prevenir y sensibilizar sobre la discriminación y el acoso.
8. La ICM contribuirá a facilitar el intercambio y el cotejo de ejemplos de políticas y cláusulas de los convenios colectivos de los afiliados para poner fin a la discriminación y el acoso.
9. La ICM alentará a los afiliados que aún no hayan implementado políticas y mecanismos que les permitan prevenir la discriminación y el acoso a adoptar políticas en este sentido a escala sindical. La política debe incluir un mecanismo interno eficaz de presentación de denuncias, con un procedimiento de denuncia justo y eficaz.
10. La Secretaría de la ICM elaborará un Plan de Acción anual para implementar las actividades preventivas de la política..





6. Mecanismo de aplicación

6.1. Responsabilidades de liderazgo

La Dirección de la ICM (el Secretario General y el Presídium) debe ser informada de todas las denuncias presentadas. Desde la Dirección:

1. se garantizará el respeto a la política en la tramitación de estas denuncias
2. se garantizará la protección de los miembros del personal que tramiten las denuncias frente al hostigamiento y las represalias
3. se establecerá un sistema confidencial o anónimo para registrar los casos
4. se examinarán las recomendaciones emitidas por los Comités de Investigación y se tomará una decisión final para resolver los casos
5. se designará a los miembros del personal que actuarán como personas de contacto en todas las oficinas
6. se informará del número de casos presentados al Comité Mundial de la ICM y el Comité de Auditores.



Las denuncias por casos de discriminación y acoso ocurridos en las regiones de la ICM se tratarán a escala regional, bajo la supervisión de la Dirección de la ICM, teniendo en cuenta las siguientes normas:

1. todas las denuncias se deben tramitar de conformidad con la política
2. la responsabilidad de garantizar que el procedimiento de tramitación y resolución de las denuncias se ajuste a la política recaerá sobre el Representante Regional de cada región.



6.2. Personas de contacto

La Dirección de la ICM designará personas de contacto en todas las oficinas de la ICM responsables de recibir las denuncias. El Secretario General de la ICM y los Representantes Regionales designarán a las personas de contacto en cada una de las reuniones estatutarias de la ICM. En otros actos, formaciones y actividades de la ICM, será el responsable o coordinador quien designe a la persona de contacto. La persona de contacto designada tiene acceso exclusivo a la dirección de correo electrónico a la que se deben dirigir las denuncias.

Las responsabilidades de la persona de contacto son:

1. recibir la denuncia y acusar recibo en un plazo de 48 horas
2. llevar a cabo una investigación inicial para valorar si el caso incumple la política
3. informar a la Dirección de la ICM sobre el caso
4. con el consentimiento de la persona denunciante, resolver el caso siguiendo el procedimiento de examen descrito en la política
5. si el caso no se resuelve, y siempre con el consentimiento de la persona denunciante, las personas de contacto presentarán la denuncia al Comité de Investigación Regional o Mundial pertinente, de acuerdo con la política.





6.3. Comités de Investigación

La ICM ha establecido Comités de Investigación Mundiales y Regionales, que responden ante la Dirección de la ICM. Cada Comité de Investigación está compuesto por un miembro del Comité Internacional o Regional de Mujeres, seleccionado por los miembros de dichos Comités; un miembro del Comité Mundial de la ICM, seleccionado por los miembros del propio Comité; y un miembro del personal de la ICM, designado por el Secretario General de la ICM.

Las responsabilidades del Comité de Investigación son:



1. informar a la persona denunciante de que se llevará a cabo un procedimiento de investigación y de que se le convocará a una entrevista a su debido tiempo
2. informar al presunto infractor de que se está llevando a cabo una investigación, exponiendo las acusaciones sin revelar nombres ni identidades de la persona denunciante, y de que se le convocará a una entrevista a su debido tiempo
3. planificar y preparar la investigación mediante la recopilación de pruebas documentales, la identificación de testigos y la evaluación de riesgos asociados a los métodos y otras cuestiones
4. investigar y realizar entrevistas
5. presentar a la Dirección de la ICM el informe de la investigación con las conclusiones acerca de los hechos imputados, las medidas propuestas para resolver la denuncia y las recomendaciones de actuación para evitar que se vuelva a dar una situación similar.



7. Procedimiento de tramitación de los casos

Esta sección establece el procedimiento estándar de la ICM para tramitar las denuncias por discriminación y acoso que se presentan directamente ante la ICM cuando se producen en el curso de la labor y las actividades de la ICM.

7.1. ¿Cómo presentar una denuncia?

Cualquier persona que se considere víctima o persona afectada a causa de alguno de los comportamientos inaceptables descritos en la política puede presentar una denuncia ante la persona de contacto responsable de recibir las denuncias por discriminación y acoso.



Las denuncias se pueden presentar ante la persona de contacto por correo electrónico, en persona o por teléfono, de forma anónima o identificándose la víctima o persona afectada en el caso que se denuncia. La denuncia por escrito también se puede enviar por correo postal. La persona denunciante debe estar preparada para proporcionar detalles que describan lo sucedido, cuándo y dónde ocurrió, con qué frecuencia y si hay testigos o pruebas escritas o de otro tipo.

En ausencia de denuncia formal por parte de la víctima o persona afectada, cualquier testigo o denunciante de irregularidades que desee comunicar un incidente puede informar a la persona de contacto verbalmente, ya sea en persona o por teléfono, o por escrito, a través del correo postal o electrónico. La persona de contacto tendrá que verificar y validar la denuncia antes de iniciar el procedimiento de investigación.

Las denuncias contra personas de contacto de la ICM deberán presentarse ante el Secretario General de la ICM, que actúa como persona de contacto de la ICM en el curso de la investigación.



En caso de violencia o agresión física o sexual, la ICM se compromete a cumplir los requisitos jurídicos nacionales y a remitir el caso a las autoridades legales. Cuando se hayan cometido delitos y los casos se denuncien a la policía, la ICM se coordinará con los afiliados afectados para determinar si se puede prestar apoyo a la víctima y cómo hacerlo.



7.2. Procedimiento de examen

Es importante buscar una pronta resolución de las denuncias y asegurarse de que se tramitan sin demora, en plazos realistas. La ICM ha establecido dos niveles de procedimiento de investigación: procedimiento de examen y del Comité de Investigación.

Directrices del procedimiento de examen:

1. El procedimiento de examen será llevado a cabo por la persona de contacto de la ICM.
2. El primer paso de la persona de contacto será recabar la información, ya sea a través de una entrevista con la persona denunciante o mediante el escrito de denuncia, a fin de verificar y validar el caso.
3. Con el consentimiento de la persona denunciante, se puede mantener una conversación informal con la persona contra quien se ha presentado la denuncia, lo que puede dar lugar a que tome conciencia del problema. Podría ofrecerse una disculpa acompañada de un compromiso de cambio de comportamiento.
4. La persona de contacto informará a la Dirección de la ICM sobre los resultados de la investigación, la retirada de la denuncia o los pasos que se deben tomar a continuación.
5. En aquellos casos en los que la persona denunciante no esté satisfecha con el resultado del procedimiento de examen o el caso no se haya resuelto a través de este, y siempre que se cuente con el consentimiento de la persona denunciante, la persona de contacto presentará un informe escrito al Comité de Investigación para su ulterior investigación y resolución.



7.3. Investigación de la denuncia

La Comisión de Investigación correspondiente inicia el procedimiento de investigación una vez que recibe el informe de la persona de contacto, junto con la denuncia.

Directrices del procedimiento del Comité de Investigación:

1. El Comité de Investigación valida la información recogida en el informe de la persona de contacto y en la denuncia y, si es necesario, realiza otras entrevistas a las partes implicadas y los testigos, además de recabar información adicional.
2. El Comité de Investigación, con el consentimiento de la persona denunciante, puede recurrir a un experto independiente externo para que investigue el caso.
3. El Comité de Investigación investiga el caso de acuerdo con su mandato de responsabilidades, tal como se indica en el punto 6.3.
4. El procedimiento de investigación debe completarse en un mes o en un plazo mutuamente acordado.



Los Comités de Investigación o la persona de contacto de la ICM recomendarán a la Dirección de la ICM que se tomen ciertas medidas para garantizar que los procedimientos de examen e investigación se lleven a cabo de manera confidencial y discreta.

En caso de que la persona de contacto de la ICM o el Comité de Investigación determinen que la denuncia plantea una acusación falsa, esta se tratará como un caso de acoso hacia la persona denunciada. Podrá iniciarse la apertura de otra causa contra quien haya presentado la denuncia falsa, siempre que se cuente con el consentimiento de la persona acusada en falso.



7.4. Solución o reparación

En caso de que el Comité de Investigación confirme que los hechos denunciados se han producido, este presentará recomendaciones a la Dirección de la ICM sobre las sanciones correspondientes al grado de gravedad en las dos semanas siguientes a la finalización de la investigación.

Las sanciones pueden incluir, entre otras, una advertencia, la suspensión de la participación sin reembolso de los costos de participación o la suspensión de la participación en todas las actividades futuras de la ICM. La participación de un afiliado en un proyecto financiado por la ICM puede suspenderse temporal o definitivamente en caso de que exista una reiterada falta de cooperación o incumplimiento de los principios de la política. La Dirección de la ICM deliberará sobre cuáles deben ser las sanciones apropiadas y justas. La dirección de la ICM podría incluir a los afiliados en el proceso de reparación.



El Comité de Investigación también presentará a la Dirección de la ICM una serie de medidas recomendadas para evitar que tales incidentes o daños vuelvan a ocurrir.

7.5. Comunicación de la decisión

Tras recibir el informe de las personas de contacto de la ICM o de los Comités de Investigación de la ICM, la Dirección de la ICM informará a las partes implicadas sobre los resultados de la investigación, de manera estrictamente confidencial, en un plazo de dos semanas.



8. Prohibición de represalias

La ICM mantiene una política de total intransigencia ante cualquier forma de represalia contra las víctimas o personas afectadas, testigos y denunciantes de irregularidades que presenten una denuncia por un caso de abuso, discriminación, intimidación o acoso sucedido en las reuniones y actividades de la ICM. Del mismo modo, este principio de indemnidad se extiende a quien proporciona apoyo o información a una víctima o persona afectada.

Annexe : Definiciones

1. **Discriminación** se refiere al proceso de hacer distinciones injustas o perjudiciales entre las personas en función de los grupos, clases u otras categorías a las que pertenecen o se percibe que pertenecen.
2. **Intimidación** se refiere al daño repetitivo e intencionado a una persona o grupo por parte de otra persona o grupo cuando su relación implica un desequilibrio de poder. La intimidación puede ser física o emocional (a través de actos o gestos) o psicológica. Puede ocurrir cara a cara o en línea.
3. **Misoginia y sexismo institucionales** se refiere a políticas y prácticas de las organizaciones que reproducen los mismos sesgos, prejuicios y normas de género patriarcales que conforman cualquier sociedad.
4. **Acoso** se refiere, en el entorno laboral, a una serie de comportamientos y prácticas inaceptables, o la amenaza de incurrir en dichos comportamientos y prácticas, ya sean aislados o repetidos, que tienen por objeto generar, generan o podrían generar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. Se incluyen la violencia de género y el acoso.
5. **Violencia y acoso por razón del género** se refiere a la violencia y el acoso dirigidos a personas por razón de su sexo o género, o que afectan de forma desproporcionada a personas de un sexo o género concretos. Se incluye el acoso sexual.
6. **Acoso sexual** se refiere a la forma más común de violencia de género en el entorno laboral e implica conductas verbales, no verbales y físicas no deseadas. Constituye una parte importante del Convenio núm. 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo y de la Recomendación núm. 206. Además, el acoso sexual es una forma de discriminación por razón de sexo según el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) e incluye: “quid pro quo” (condición para obtener un empleo) y “lugares de trabajo hostiles” (entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo).
7. **Víctima o persona afectada** se refiere a la persona que ha sufrido el caso de comportamiento inaceptable en forma de discriminación, violencia o acoso.
8. **Denunciante** se refiere a la víctima o persona afectada que ha presentado una denuncia por infracción de la política.
9. **Testigo** se refiere a una persona que no ha sido víctima, pero que ha presenciado un caso de comportamiento inaceptable en forma de discriminación, violencia o acoso contra otra persona.
10. **Denunciante de irregularidades** se refiere a una persona que proporciona a las autoridades pertinentes de la ICM información sobre un caso de comportamiento inaceptable en forma de discriminación, violencia o acoso.

Política de la ICM contra la discriminación y el acoso

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

54, route des Acacias
Carouge GE 1227
Suiza

Tel.: + 41 22 827 37 77
+ 41 22 827 37 70

Correo electrónico: info@bwint.org

Sitio web: www.bwint.org



ICM

Internacional de Trabajadores
de la Construcción y la Madera

www.bwint.org