

Punto 3. Política de la ICM contra la discriminación y el acoso

La ICM se compromete a proporcionar un entorno libre de discriminación y acoso. Nos oponemos a la discriminación y el acoso basado en la nacionalidad, la raza o el color de la piel, sexo, edad, embarazo, estado civil o de convivencia con pareja, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa, filiación política.

Entre los sindicalistas, hay un alto grado de reconocimiento de la necesidad de respetar la dignidad y la valía de cada individuo. No obstante, en todas las organizaciones siempre se debe estar vigilante con el fin de poder garantizar que todos los participantes sientan que son capaces de operar en un ambiente acogedor, cómodo y seguro.

Este compromiso y política abarcan todos los líderes, miembros, empleados de la ICM y delegados en todas las actividades, funciones, reuniones y encuentros sociales, relacionados a la ICM, dondequiera que tengan lugar en cualquier parte del mundo. Pedimos a todos los participantes en las reuniones y actividades de la ICM que adopten los valores de la equidad, la igualdad, la tolerancia y el respeto mutuo y, por lo tanto, que se comportaren durante el curso de las actividades de la ICM de forma coherente con estos valores.

Esta política también comprende los actos de acoso y discriminación que puedan surgir en cualquier oficina de la ICM a nivel global, regional, subregional, oficinas de proyectos, oficinas de los afiliados, actividades de campo o lugares donde se lleven a cabo actos en el contexto de la relación laboral o en el cumplimiento de funciones o misiones incluyendo viajes previstos por la ICM para realizar dichas funciones.

Comportamiento inaceptable

La ICM es una institución democrática que valora una discusión abierta de los problemas que enfrentan los trabajadores y el movimiento obrero. No queremos restringir el debate libre y abierto, sino que más bien nos preocupamos por la prevención de comportamientos inaceptables tales como:

- Discurso o acciones de acoso o de discriminación, incluyendo el "cyber bullying" o acoso cibernético.
- Comentarios verbales o escritos dañinos u ofensivos relacionados con la raza, etnia, religión, color, sexo, edad, origen nacional, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o expresión, ascendencia, embarazo o cualquier otra expresión de la discriminación.
- Gestos inoportunos, exposición indecente, y la visualización inoportuna de imágenes y objetos sexualmente explícitos.
- El acoso o acecho.
- Uso para acosar de la fotografía o grabación.
- Contacto físico no deseado de índole sexual incluyendo el contacto, peinado, y los besos.
- Agresiones físicas incluyendo contacto no deseado.
- Amenaza real o supuesta de daño físico.
- Comentarios inoportunos o sugerencias de carácter sexual - comentarios inoportunos, insinuaciones, avances sexuales indeseados, comentarios gráficos inoportunos y acerca

del cuerpo, vestuario, edad, etc. de una persona, preguntas inoportunas e inadecuadas sobre la vida sexual de una persona.

- Intentos o promesas de oferta de trabajo o con el fin de influir en el proceso de empleo, promoción, formación, disciplina, despido, incremento de sueldo o de otros beneficios de un empleado o solicitante de empleo, a cambio de favores sexuales.
- “No” significa “No”

Procedimientos para resolver la discriminación y el acoso

La ICM recomienda a todas las personas que crean que han sido acosadas o discriminadas que utilicen el mecanismo de reparación tal como se estipula en esta política.

Se designarán miembros del Comité Internacional para la Mujer como el primer punto de contacto para cualquier persona que esté preocupada de haber experimentado un comportamiento inaceptable.

Cualquier denuncia presentada a la ICM será tratada de forma confidencial, en la medida de lo posible para evaluar la situación. El proceso abarcará tres altos dirigentes de la ICM con el objetivo de asegurar que la denuncia ya no esté sujeta a dicha conducta inaceptable.