

Política de la ICM de lucha contra el acoso y la discriminación

La ICM se compromete a:



- Ofrecer un entorno libre de acoso y discriminación. Estamos en contra de la discriminación y el acoso por razón de nacionalidad, raza o color de la piel, sexo, edad, embarazo, estado civil, orientación sexual, identidad de género, religión o afiliación a un partido político.



- Establecer y mantener entornos de trabajo que se rijan por los principios de dignidad y respeto mutuo. La ICM no permite ni tolera los comportamientos que menoscaben la dignidad o estima de una persona o que creen situaciones intimidatorias, humillantes, hostiles, insultantes, amenazantes u ofensivas en el lugar de trabajo o el entorno laboral.

La Política de la ICM se aplica:



- A todos los dirigentes, miembros, delegados y trabajadores de la ICM en todas las actividades de la ICM (como reuniones estatutarias, sesiones de formación y talleres, manifestaciones y actos electorales, misiones políticas y de proyecto, actos sociales y demás actividades patrocinadas por la ICM).



- Los posibles casos de acoso y discriminación donde se celebren actos en el contexto de relaciones laborales o en cumplimiento de las obligaciones o misiones, incluidos los viajes facilitados por la ICM a tal efecto.

Comportamiento inaceptable según la Política de la ICM



- La ICM es una institución democrática en la que se valora el debate abierto sobre los problemas que afrontan los trabajadores y el movimiento laboral. Sin ánimo de limitar el debate libre y abierto, nos proponemos evitar comportamientos inaceptables como los recogidos la Política.

Procedimientos de la Política



- Las personas que, de acuerdo con la Política de la ICM, se consideren víctimas de acoso o discriminación deben utilizar el mecanismo de reparación dispuesto en esta.



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



Política de la ICM de lucha contra el acoso y la discriminación



La ICM se compromete a ofrecer un entorno libre de acoso y discriminación. Estamos en contra de la discriminación y el acoso por razón de nacionalidad, raza o color de la piel, sexo, edad, embarazo, estado civil, orientación sexual, identidad de género, religión o afiliación a un partido político.

Entre los sindicalistas se aprecia considerablemente la necesidad de respetar la dignidad y el valor de cada persona. No obstante, en todas las organizaciones es preciso estar siempre alerta con el ánimo de asegurar que todas las personas se sienten capaces de desarrollar su labor en un ambiente acogedor, cómodo y seguro.

La ICM se compromete a establecer y mantener entornos de trabajo que se rijan por los principios de dignidad y respeto mutuo. La ICM no permite ni tolera los comportamientos que menoscaben la dignidad o estima de una persona o que creen situaciones intimidatorias, humillantes, hostiles, insultantes, amenazantes u ofensivas en el lugar de trabajo o el entorno laboral.

Este compromiso y esta Política se aplican a todos los dirigentes, afiliados, participantes, delegados y trabajadores de la ICM, así como todas las actividades, actos, reuniones y encuentros sociales de la ICM, con independencia del lugar en el que se celebren. Pedimos a todos los participantes en las reuniones y actividades de la ICM que observen los principios de equidad, tolerancia y respeto mutuo, y que actúen de conformidad con los mismos durante las actividades de la ICM.

Esta Política abarca también los posibles casos de acoso y discriminación en todas las oficinas mundiales, regionales, subregionales o de proyecto de la ICM, así como en las oficinas de los afiliados o durante actividades o en ubicaciones fuera de la sede, donde se celebren actos en el contexto de relaciones laborales o en cumplimiento de las obligaciones o misiones, incluidos los viajes facilitados por la ICM a tal efecto. La ICM anima a las personas que se consideren víctimas de acoso o discriminación a que utilicen el mecanismo de reparación dispuesto en la presente Política.

Comportamiento inaceptable

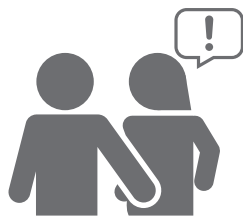
La ICM es una institución democrática en la que se valora el debate abierto sobre los problemas que afrontan los trabajadores y el movimiento laboral. Sin ánimo de limitar el debate libre y abierto, nos proponemos evitar comportamientos inaceptables como los indicados a continuación:



- ▶ Discursos o actos discriminatorios o acosadores, incluido el ciberacoso.
- ▶ Comentarios verbales o por escrito de carácter pernicioso u ofensivo en relación con la raza, etnia, religión, color de la piel, sexo, edad, orígenes nacionales, orientación sexual, discapacidad, identidad o expresión de género, ascendencia, embarazo o cualquier otro motivo discriminatorio.



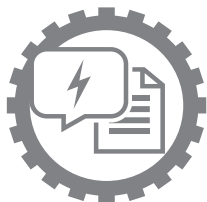
- ▶ Actitudes desagradables, exhibicionismo y exhibición impropia de fotos y objetos con contenido sexual explícito.
- ▶ Acoso u hostigamiento.



- ▶ Uso de fotografías o vídeos con intención de acosar.
- ▶ Contacto físico no deseado de carácter sexual, como tocamientos, roces y besos.
- ▶ Agresión física, como los tocamientos no consentidos.
- ▶ Amenaza expresa o tácita de lesiones físicas.
- ▶ Comentarios o sugerencias desagradables de carácter sexual, como bromas, observaciones inoportunas, indirectas, insinuaciones sexuales, comentarios improcedentes y explícitos y sobre el cuerpo, la vestimenta o la edad de una persona, y preguntas inoportunas e inapropiadas sobre la vida sexual de una persona.



- ▶ Intentos o promesas de dar un trabajo o influir en el proceso de obtención de un puesto de trabajo, ascenso, formación, sanción, despido, o aumento de sueldo u otro beneficio para un trabajador o aspirante a un trabajo, a cambio de favores sexuales.



Procedimientos y plan de trabajo de la Política

El Comité Internacional para la Mujer colaborará con el Presídium en la elaboración de una política de procedimiento detallada que complemente esta Política. Dicha política incluirá directrices sobre la presentación de denuncias y los mecanismos para la gestión de estas; talleres y formación acerca de la Política y las normas de procedimiento; y un plan de trabajo para la implementación de la política en todos los niveles.

Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera

Route des Acacias 54
CH-1227 Carouge GE
Suiza

Tel.: +41 22 827 37 77

Fax: +41 22 827 37 70

Correo electrónico: info@bwint.org

URL: www.bwint.org



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



Aplicación de la Política de la ICM de lucha contra el acoso y la discriminación



El compromiso de protección de la ICM

La Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) se esfuerza por garantizar un entorno de trabajo acogedor, seguro y cómodo, libre de todo tipo de acoso y discriminación. La ICM espera que todos sus dirigentes, trabajadores, afiliados, participantes y delegados de todas las oficinas de la ICM actúen conforme a los principios de equidad, tolerancia y respeto mutuo durante las reuniones, misiones y demás actividades, como por ejemplo los eventos sociales.

La ICM es una institución democrática en la que se valora el debate libre y abierto, y se defiende el derecho a la libertad de expresión. No obstante, la ICM condena firmemente cualquier tipo de discriminación y acoso, ya sea por razones de nacionalidad, raza, etnia, color de la piel, condición de migrante, sexo, edad, discapacidad, embarazo, estado civil, orientación sexual, identidad de género, religión o afiliación a un partido político. La ICM no permitirá ni tolerará los comportamientos que menoscaben la dignidad de las personas, y resulten intimidatorios, humillantes, insultantes u ofensivos.

A estos efectos, en el Consejo Mundial de 2019 la ICM adoptó una Política de lucha contra el acoso y la discriminación, y anima a cualquier persona que se considere víctima de discriminación o acoso a que denuncie los comportamientos inaceptables y utilice el mecanismo de reparación facilitado por la ICM.

¿Qué se entiende por comportamiento inaceptable?

- ▶ Acciones o comentarios verbales o por escrito de carácter discriminatorio o acosador —incluido el ciberacoso— relacionados con la nacionalidad, la raza, la etnia, el color de la piel, la condición de migrante, el sexo, la edad, la discapacidad, el embarazo, el estado civil, la orientación sexual, la identidad de género, la religión o la afiliación a un partido político.
- ▶ Actitudes desagradables, exhibicionismo y exhibición de fotos y objetos con contenido sexual explícito.
- ▶ Acoso u hostigamiento.
- ▶ Uso de fotografías o vídeos con intención de acosar.
- ▶ Contacto físico no deseado de carácter sexual, como tocamientos, roces y besos.



- ▶ Agresión física, como los tocamientos no consentidos.
- ▶ Amenaza expresa o tácita de lesiones físicas.
- ▶ Comentarios o sugerencias desagradables de carácter sexual, como bromas, observaciones inoportunas, indirectas, insinuaciones sexuales, comentarios improcedentes y explícitos sobre el cuerpo, la vestimenta o la edad de una persona, y preguntas inoportunas e inapropiadas sobre la vida sexual de una persona.
- ▶ Intentos o promesas de dar un trabajo o influir en el proceso de obtención de un puesto de trabajo, ascenso, formación, sanción, despido, o aumento de sueldo u otro beneficio para un trabajador o aspirante a un trabajo, a cambio de favores sexuales.

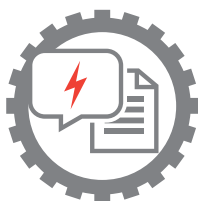
Los procedimientos de denuncia



Creación de Comités de Investigación

En 2020 la ICM establecerá Comités Mundiales y Regionales de Investigación para la Lucha contra el Acoso y la Discriminación que rendirán cuentas ante el Comité Mundial o ante el Comité Regional correspondiente. Cada Comité de Investigación estará formado por una persona del Comité Internacional o Regional para la Mujer, elegida entre sus miembros por ellos mismos; otra del Comité Mundial de la ICM; y una tercera de la plantilla de la ICM; además de la persona de contacto pertinente (véase más adelante) con el fin de asegurar la representación de ambos géneros en el Comité.

En los eventos patrocinados por la ICM, la persona de la plantilla de la ICM encargada de la organización, junto con los afiliados anfitriones, nombrará a una persona de contacto ante la que se podrán presentar las denuncias de discriminación o acoso. La ICM también creará una dirección de correo electrónico confidencial a la que se podrán enviar las denuncias.



La persona de contacto se encargará de:

- Recibir la denuncia y acusar su recibo **en un plazo de 24 horas**.
- Presentar la denuncia al Comité Regional o Mundial de Investigación, según sea pertinente.

El Comité de Investigación se encargará de:

- Llevar a cabo una investigación inicial para valorar si la denuncia es admisible.
- Informar al denunciante de que se llevará a cabo una investigación.
- Presentar la acusación formal al presunto autor.
- Investigar y celebrar comparecencias en un plazo no inferior a 7 días.
- Presentar los resultados de la investigación y las recomendaciones para la adopción de medidas al Comité de la ICM Mundial o Regional (según proceda) en un plazo no inferior a 14 días.

Cómo interponer una denuncia



Presentar una denuncia

La persona que crea ser víctima de un comportamiento inaceptable en un evento patrocinado por la ICM puede presentar una denuncia directamente al Comité Mundial o Regional de Investigación, o a la persona de contacto del evento en cuestión.

La denuncia puede ser oral o por escrito. En el primer caso, la persona de contacto registrará la información que aporte la presunta víctima y la presentará al Comité de Investigación como denuncia formal. El denunciante debe prepararse para describir lo ocurrido, y facilitar detalles sobre dónde y cuándo sucedió, la frecuencia, y si hubo testigos o existen pruebas escritas o de otra índole.



En caso de violencia o agresión de carácter físico o sexual, la ICM se compromete a cumplir los requisitos legales del país relativos a la remisión de casos a las autoridades legales.

Convocatoria de reunión del Comité de Investigación

El Comité de Investigación convocará una reunión para tratar el caso en un plazo de 24 horas y asignará a una persona para que dirija la investigación de la denuncia.



Suspensión de la participación del presunto autor en el evento patrocinado por la ICM

El Comité de Investigación puede decidir si, mientras dure la investigación, suspende la participación del presunto autor en el evento patrocinado por la ICM. La suspensión tendrá efecto inmediato y se hará de forma discreta.

Investigación de la denuncia



En primer lugar, la persona encargada de la investigación entrevistará al denunciante, bien de forma presencial o bien por medios electrónicos, y valorará si existen motivos para investigar el supuesto comportamiento inaceptable. Después, informará al resto de miembros del Comité, quienes decidirán si la investigación es admisible y se procede con una investigación.



Si se decide seguir adelante, la persona encargada de la investigación entrevistará al presunto autor y a los testigos identificados. Tanto el denunciante como el presunto autor tendrán derecho a realizar la entrevista en presencia de su sindicato o de otro representante, si así lo desean. Todas las personas entrevistadas tendrán derecho a revisar su declaración, que habrá registrado la persona encargada de la investigación, con el fin de comprobar su exactitud. Además, tendrán que firmar la declaración para confirmar que efectivamente es exacta. Asimismo, la persona encargada de la investigación recopilará datos y analizará los registros u otras pruebas para preparar en un plazo de 14 días un informe en el que se incluirá:

- ▶ una descripción de las acusaciones;
- ▶ la respuesta del presunto autor;

- ▶ un resumen de la información y los hechos según los testigos (si los hubiera); y
- ▶ la resolución sobre si, conforme a la verosimilitud de la denuncia, se produjo un caso de discriminación o acoso.



El informe se presentará a todos los miembros del Comité de Investigación. También se entregará una copia a la persona denunciante y a la denunciada. Se podrá mantener como confidencial la identidad del denunciante o de los testigos si así lo desean.

Comunicación de la resolución



Todos los miembros del Comité de Investigación se reunirán (en persona o por teleconferencia) y decidirán si la denuncia es válida o no. La resolución se tomará de forma consensuada, si fuera posible. De lo contrario, se tomará por mayoría simple. Si la denuncia se confirma, los miembros del Comité de Investigación recomendarán las medidas que se deben tomar.

La resolución se comunicará por escrito tanto a la persona denunciante como a la denunciada, y, si fuera posible, también verbalmente. Si se confirma el caso, se excluirá al autor de todos los eventos patrocinados por la ICM que se celebren durante los 12 meses siguientes. Cuando proceda, se presentará a la organización del autor el informe de la investigación con recomendaciones sobre posibles medidas disciplinarias complementarias, formación adecuada u otras formas de apoyo.

Si se descubre que el denunciante hizo acusaciones falsas de forma maliciosa y con el objetivo de perjudicar al presunto autor, se entregará el informe de la investigación a la organización del denunciante con recomendaciones sobre posibles medidas disciplinarias.

El autor de los hechos tendrá derecho a recurrir ante el Comité Mundial de la ICM, que tiene competencia decisoria de carácter definitivo, vinculante y ejecutivo.

En los casos de reincidencia, el Comité de Investigación puede recomendar que se excluya al autor permanentemente de todos los eventos patrocinados por la ICM.



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 334 sindicatos afiliados, los cuales representan al rededor de 12 millones de miembros en 130 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.