

Política de la FIP sobre acoso sexual

Esta política se distribuirá y se señalará a la atención de todos/as los/as participantes en cada evento de la FIP.

La FIP busca fomentar la participación activa de sus miembros en reuniones, proyectos, campañas y actividades. La FIP está comprometida con las normas más altas de conducta profesional y ética en todas sus actividades. La FIP está comprometida a garantizar y promover la igualdad de género.

Todo miembro tiene derecho a participar y a ser tratado/a con dignidad, igualdad y respeto. Cualquier forma de comportamiento o intimidación que viole estos derechos fundamentales es inaceptable.

Todos/as los/as participantes en los eventos y actividades de la FIP deben:

- evitar comentarios personales o comportamientos que puedan ofender o causar angustia;
- cuestionar y denunciar cualquier uso de lenguaje o comportamiento inapropiado cuando son testigos oculares o auriculares.

La FIP practica una política de tolerancia cero con respecto al acoso sexual en sus estructuras, eventos y actividades.

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier forma de comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual, incluida la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Puede expresarse, entre otras cosas, mediante:

- un contacto físico no deseado, comentarios o "chistes" sugestivos, propuestas de carácter sexual o insinuaciones, comentarios no deseados sobre la apariencia, agresiones verbales de carácter sexual o en relación con el sexo de una persona, miradas lascivas, exposición de fotos pornográficas;
- un acoso sexual de personas por su sexualidad o la percepción que se tiene de su sexualidad: lesbianas, homosexuales, bisexuales o personas transgénero (LGBT) pueden sentirse particularmente vulnerables.

Según el ITUC y el Consejo de Género de la FIP, entre los ejemplos de acoso sexual se incluyen los siguientes:

Acoso físico

- Tocar, pellizcar, acariciar, apretar o rozar intencionalmente a alguien.
- Dar miradas lascivas u obscenas

- Hacer comentarios homofóbicos y señales sexualmente sugestivas
- Enviar correos electrónicos no deseados, mensajes SMS, WhatsApp y cualquier otro servicio de mensajería
- Provocar contacto físico o contacto injustificado
- Violencia física

Acoso verbal

- Hacer comentarios o insinuaciones sexuales
- Llamar a alguien por un mote de índole sexual
- Contar chistes sexuales o hacer preguntas sobre fantasías sexuales
- Usar insultos basados en el sexo de la persona o evaluar su sexualidad.
- Desviar las discusiones de trabajo en temas sexuales
- Pedir favores sexuales.

El acoso sexual es:

- No deseado
- Equivocado
- Percibido por la persona que lo sufre como intimidante, humillante, acosador.

Lidiar con el acoso sexual:

Si te acosan sexualmente, *no tienes que aguantarte.*

- No pienses que es tu culpa o que te lo has "merecido". Tienes derecho a no ser acosado.a. Recuerda, no eres tú, es él o ella.
- Toma nota de todo lo que está sucediendo, incluyendo fechas, horas, lugar, lo que se dijo o hizo, testigos, si es posible, y una copia de cartas, correos electrónicos y mensajes, si corresponde.

Proceso informal

- Si te sientes lo suficientemente seguro o segura, dile al acosador o a la acosadora que su comportamiento no es bienvenido y que deje de hacerlo. A veces, una respuesta rápida y enérgica es suficiente para prevenir la escalada. *Pero no te preocupes si no lo hiciste la primera vez o después. El acoso sexual puede ser un shock cuando no lo esperas y no todo el mundo está preparado, no encuentra las palabras adecuadas y a veces lleva un tiempo entender lo que está sucediendo.*
- Si no te sientes lo suficientemente seguro o segura para hablar con el acosador o la acosadora individual o personalmente, puedes escribirle o enviarle un correo electrónico o pedirle el apoyo a un colega, un miembro del Comité Ejecutivo de la FIP, un miembro del Consejo de Igualdad de Género o un representante de tu organización para que te acompañe. Pero si no puedes afrontarlo, no te preocupes.
- Si la persona que está siendo objeto de un comportamiento no deseado desea buscar una solución informal al problema y lo solicita, el o la, los o las representantes **designado.s o designada.s** de la FIP puede.n hablar con ambas partes por separado, prestando especial atención a las alegaciones hechas por la persona que está siendo acosada. A continuación, se reunirán con las partes, de ser necesario conjuntamente, pero velando por que se respete la intimidad de la persona afectada de conformidad con sus deseos, al tiempo que tratan de llegar a un acuerdo entre las partes.

Presentar una queja

En todas las circunstancias, considera la posibilidad de presentar una queja formal. Puede ser que esta decisión te resulte difícil, pero no será más difícil que vivir con acoso.

Si el incidente y/o comportamiento adverso es grave o persistente, PRESENTA UNA QUEJA.

La FIP formará un grupo de hasta 10 miembros y los entrenará para que formen parte del panel independiente de gestión de las quejas.

Los miembros del personal de la FIP que hayan sido víctimas de acoso sexual en un evento de la FIP o en su lugar de trabajo tendrán la oportunidad de presentar una queja bajo esta política o bajo los procedimientos previstos en los convenios colectivos y/o sus contratos.

Esta política será distribuida como parte de la información estatutaria en todos los eventos de la FIP, incluyendo sesiones de capacitación, talleres, reuniones, conferencias y otras actividades.

La política será revisada anualmente por el Consejo de Igualdad de Género y el Comité Ejecutivo.

Política de gestión de las quejas de la FIP sobre acoso sexual

Principios generales

Todos los miembros que participan en las actividades de la FIP tienen derecho a expresar sus preocupaciones o quejas de acoso sexual sin temor a la discriminación o represalias.

Esta política se aplica a todos los eventos y actividades organizadas por la FIP, incluyendo reuniones estatutarias, formación, proyectos, talleres y eventos públicos.

Esta política se aplica a todo el personal, representantes y participantes, incluyendo empleados, voluntarios, consultores o personal contratado.

A lo largo de este proceso, se debe respetar el principio general de que la persona que ha sido acosada sexualmente tiene derechos, así como la persona acusada de acoso.

La FIP se esforzará en todo momento por procurar que la persona que es objeto de un comportamiento indeseable sea tratada de tal manera que se minimice cualquier daño causado.

La preocupación por la persona que ha sido acosada sexualmente debe estar en el centro del escrutinio y la FIP debe ayudar a asegurar el seguimiento después del evento, lo que podría incluir asesoramiento terapéutico u otro tipo de asesoramiento profesional (si es necesario).

Este proceso de reclamaciones no es un proceso legal formal, sino un medio para garantizar un entorno laboral seguro y de calidad para nuestros miembros, basado en los valores sindicales, el respeto por todos y los derechos humanos fundamentales.

Presentar una queja oficial

Cualquier persona que sea acosada sexualmente debe:

- señalar rápidamente el incidente o los incidentes, ya sea oralmente o por escrito, proporcionando la mayor cantidad de pruebas posible, incluyendo información de contacto de los testigos, nombres, fechas, lugares y hechos.

➤ ¿A quién debo contactar?

En cada evento se nombrará claramente a dos personas -un hombre y una mujer- a quienes se les deberán presentar las denuncias iniciales de los incidentes.

En ausencia de una respuesta satisfactoria o si la organización o persona no se siente cómoda comunicando sus preocupaciones a las personas designadas, la reclamación debe dirigirse al Secretario General, al Secretario General Adjunto o al Presidente de la FIP.

Una vez recibida la queja, se deben tomar medidas inmediatas para informar al Comité Administrativo de la recepción de la queja, sin dar detalles. En un plazo de 7 días, el Comité Administrativo debe establecer un panel independiente responsable de la gestión de las quejas. Está compuesto por 3 personas (incluyendo al menos dos mujeres miembros, de las cuales al menos una es representante del Consejo de Igualdad de Género de la FIP) para

llevar a cabo una investigación y, en un plazo máximo de 30 días, presentar un informe al Comité Administrativo. El informe recomendará la o las medida o medidas a adoptar.

➤ **Confidencialidad y anonimato**

En todo momento, la FIP respetará la confidencialidad de cualquier queja recibida, a menos que deba ser levantada para llevar a cabo la investigación y tratar la queja.

La FIP anima a sus miembros a presentar quejas anónimas sólo como último recurso. Si las personas deciden permanecer en el anonimato y/o no proporcionar suficiente información, puede ser que no sea posible llevar a cabo una investigación completa de su denuncia.

➤ **Investigación y resolución de quejas**

La FIP asume que las quejas presentadas bajo esta Política se hacen de buena fe, basadas en hechos reales, que son legítimas y lo suficientemente importantes como para justificar una investigación. Todas las quejas presentadas bajo esta Política serán investigadas tan pronto como sea posible, pero a más tardar 30 días después de la creación del panel independiente de gestión de quejas.

Si un miembro del Comité Administrativo o del Comité Ejecutivo está siendo investigado, se le mantendrá temporalmente alejado del Comité hasta que se resuelva el problema.

Toda la información revelada durante la investigación será confidencial. Sólo se renunciará a la confidencialidad si es necesario para llevar a cabo la investigación y tomar cualquier medida correctiva o si la divulgación es requerida por la ley vigente.

En casos excepcionales, la FIP puede optar por recurrir a una ayuda externa para llevar a cabo la investigación.

Al final de la investigación, se presenta un informe al Comité Administrativo.

El Comité Administrativo se reúne en un plazo de siete días para examinar las conclusiones de la investigación.

Si se determina que la queja está bien fundada, se tomarán las medidas correctivas o disciplinarias apropiadas para resolver el problema con la parte acusada de acoso. Las medidas son proporcionales a la gravedad de los hechos. También se estarán adoptando medidas para evitar nuevas violaciones.

Estas medidas podrán incluir:

- Una carta oficial al autor o la autora
- Una carta oficial al sindicato del autor o de la autora
- La exclusión de los acusados o de las acusadas de la reunión
- La exclusión de los acusados o de las acusadas de todos y cada uno de los futuros eventos de la FIP
- Una exclusión temporal o permanente de la organización del acusado o de la acusada de las actividades y/o membresía de la FIP.

El asunto también puede someterse al organismo externo competente para asegurar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones. La FIP tiene la responsabilidad de velar por no impedir que una persona que ha sido acosada ejerza sus derechos legales. Si se trata de una violación de la ley o se sospecha tal violación, se debe ayudar a la persona afectada a ejercer sus derechos legales. Esto podría tomar la forma de una denuncia a la policía.

El estado y la resolución de la investigación se comunican a la persona que presentó la denuncia.

Todas las organizaciones miembros de la FIP o las personas que asisten a los eventos de la FIP tienen el deber de cooperar en una investigación. Si las organizaciones o individuos miembros no cooperan o proporcionan información falsa en una investigación, la FIP tomará medidas proporcionales a la gravedad de los hechos.

➤ **Prevención de represalias**

Si una persona presenta una denuncia en virtud de esta Política, se le protegerá de las represalias, ya sean de acoso u otras formas de represalia o discriminación, o de amenazas de represalia o discriminación, que tales denuncias puedan plantear si:

- la revelación de los hechos se hizo de buena fe;
- la persona piensa que los hechos son fundamentalmente ciertos;
- la denuncia de la persona no está manchada por malicia o acusaciones falsas.

La FIP considera que hacer deliberadamente alegaciones falsas o maliciosas bajo esta Política constituye una mala conducta o incumplimiento grave. Tales acciones pueden resultar en una acción disciplinaria apropiada, incluyendo una acción legal, si es necesario.