

ACOSO SEXISMO VIOLENCIA
SEXUAL DE GÉNERO

VIOLENCIA DE GÉNERO MISOGINIA

SEXISMO ACOSO SEXUAL

MISOGINIA VIOLENCIA DE GÉNERO

#SIN EXCUSAS!

POLÍTICA MUNDIAL SOBRE
LA VIOLENCIA Y EL ACOSO
BASADOS EN GÉNERO,
LA MISOGINIA Y EL SEXISMO

TABLA DE CONTENIDOS

SECCIÓN 1

Introducción a la Política mundial de IndustriALL para poner fin a la violencia y el acoso basados en género (VABG), la misoginia y el sexismo	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Declaración de principios que sustentan la política	5
1.3 Objetivos de la política	5
1.4 ¿A quién se dirige la política?	6
1.5 Comunicación, implementación y seguimiento de la política	7
1.6 Definiciones	7
1.7 El papel de las legislaciones nacionales	9

SECCIÓN 2

Cambio cultural: cómo IndustriALL y sus afiliados pueden desempeñar un papel activo en la prevención y la erradicación de la VABG, la misoginia y el sexismo	10
2.1 Introducción	10
2.2 Medidas que debe aplicar IndustriALL	10
2.3 Recomendaciones para los afiliados	11

SECCIÓN 3

Procedimiento de IndustriALL para la gestión de casos de acoso sexual	13
3.1 El papel de IndustriALL	13
3.2 El papel de los afiliados	14
3.3 Responsabilidades de IndustriALL en la gestión de las denuncias de acoso sexual	15
3.4 Pasos que se deben seguir en la gestión de denuncias	17
3.5 Procedimiento que se debe seguir en las reuniones y actividades de IndustriALL con muchos participantes	20

SECCIÓN 1

Introducción a la Política mundial de IndustriALL para poner fin a la violencia y el acoso basados en género (VABG), la misoginia y el sexismo

1.1

Antecedentes

La Política mundial de IndustriALL Global define los compromisos de IndustriALL para poner fin a la violencia y el acoso basados en género (VABG), la misoginia y el sexismo cuando se produzcan durante la labor y las actividades de IndustriALL, en relación con ellas o como resultado de ellas. IndustriALL tiene tolerancia cero con la VABG, la misoginia y el sexismo, y asevera que estas prácticas y conductas se encuentran dentro de esas “sin excusas”.

La erradicación de la VABG en IndustriALL solo puede lograrse si todas y todos nos comprometemos a tomar medidas para generar un cambio tanto en las estructuras de IndustriALL como en las de los afiliados.

En septiembre de 2021, el Congreso de IndustriALL resolvió que la organización y sus afiliados tienen la responsabilidad de tomar todas las medidas necesarias para prevenir y combatir la violencia de género en el mundo del trabajo y en [sus] sindicatos. Se debe garantizar que todos y todas tengan claro lo que significan los principios y valores de IndustriALL, que existen límites que no se pueden cruzar y que habrá tolerancia cero con cualquier forma de sexismo, violencia de género o cualquier otra forma de violación de los derechos humanos y de las mujeres en nuestras organizaciones y actividades.

En 2022, el Comité de Mujeres, con el respaldo del Comité Ejecutivo, encargó al Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género de IndustriALL que formulara una política mundial para combatir la VABG, la misoginia y el sexismo.

Esta política mundial implementa la Resolución del Congreso de 2021. Además, incorpora la Política sobre acoso sexual de IndustriALL para reuniones y eventos y garantiza la implementación continua del Compromiso de IndustriALL: “¡No en nuestro lugar de trabajo! ¡No en nuestro sindicato!”.

Esta política fomenta las buenas prácticas en la lucha contra la VABG, la misoginia y el sexismo. Se recomienda que los afiliados que aún necesiten adoptar políticas y procedimientos sigan las normas mínimas establecidas en esta política mundial. IndustriALL reconoce que muchos afiliados ya cuentan con reglas internas y mecanismos de denuncia eficaces para abordar la VABG, la misoginia y el sexismo. Esta política mundial también puede ayudar a reforzar los esfuerzos de los afiliados en este sentido. IndustriALL empleará los conocimientos y las buenas prácticas que sus afiliados ya utilizan como base para su implementación.

1.2

Declaración de principios que sustentan la política

IndustriALL tiene tolerancia cero con la VABG, la misoginia y el sexismo.

Prevenir y poner fin a la VABG, la misoginia y el sexismo son deberes fundamentales de los sindicatos. Las mujeres y los hombres son iguales en cuanto a su dignidad y derechos. Todos tienen derecho a un mundo libre de violencia y acoso basados en género, incluido el personal sindical y las y los representantes o funcionarios sindicales, independientemente de su género, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, apariencia física, tamaño corporal, raza, color, nacionalidad, edad o religión.

Las mujeres se ven afectadas por la VABG, la misoginia y el sexismo de forma desproporcionada, y que las personas LGBTI+ también pueden ser víctimas de estas prácticas y conductas.

IndustriALL se compromete a combatir las normas sociales nocivas, los estereotipos de género y el sexismo y misoginia institucionales, y a crear un entorno propicio para un cambio positivo.

Se respetará plenamente la confidencialidad y la protección de las víctimas-sobrevivientes, testigos y observadores. IndustriALL tiene tolerancia cero con cualquier forma de represalia contra víctimas-sobrevivientes, testigos y observadores que presenten una denuncia de VABG, misoginia y sexismo en el marco de reuniones y actividades de IndustriALL o en una situación vinculada a la labor y las acciones de IndustriALL. De forma similar, este principio de no represalia se extiende hacia aquellas personas que brinden apoyo o información a una víctima-sobreviviente.

La política reconoce la necesidad de implementar un cambio cultural más amplio a nivel organizacional en IndustriALL y sus afiliados. De esta manera, se podrán afrontar las causas subyacentes de la VABG, incluidos el sexismo y misoginia institucionales, y reconocer los vínculos existentes entre estas prácticas y conductas.

La implementación progresiva de la política incluirá una revisión de los planes de acción y los Estatutos de IndustriALL, con miras a realizar, en el próximo Congreso, modificaciones en dichos Estatutos para garantizar la implementación de esta política y, cuando corresponda, la aplicación de sanciones apropiadas.

1.3

Objetivos de la política

- Fomentar un cambio cultural en IndustriALL y sus afiliados sobre la base de la dignidad, el respeto y la tolerancia cero con la VABG, la misoginia y el sexismo.
- Concientizar y profundizar la comprensión sobre la VABG, el acoso sexual, la misoginia y el sexismo, así como la manera de prevenirlos, y garantizar que no sean tolerados dentro de IndustriALL y sus afiliados.
- Indicar los procedimientos estándar que IndustriALL debe seguir en la gestión de denuncias de acoso sexual, misoginia y sexismo, y permitir que la organización aborde dichas denuncias de forma eficaz cuando se produzcan en relación con las actividades de IndustriALL.

1.4

¿A quién se dirige la política?

Esta política se dirige a IndustriALL y sus afiliados.

- Para IndustriALL Global Union, esto abarca las acciones, estructuras y responsabilidades relativas a la implementación de la política.
- Para los afiliados, se realizan recomendaciones que pueden contribuir a cambios culturales y políticos más amplios con miras a poner fin a la VABG, la misoginia y el sexismo.

A Acciones, estructuras y responsabilidades de IndustriALL Global Union

- Con el fin de implementar esta política de manera efectiva, los organismos y estructuras de IndustriALL deberán respetarla y tomar medidas activas para difundirla. Por lo tanto, se implementarán las siguientes acciones, estructuras y responsabilidades:

El Comité Ejecutivo, una vez que haya respaldado esta política, será responsable, junto con el Comité de Mujeres, de supervisar su implementación.

El Comité Mundial de Mujeres de IndustriALL, así como los Comités Regionales de Mujeres, desempeñarán un papel activo en la concientización sobre la política y su implementación, así como en el apoyo a los esfuerzos de IndustriALL para prevenir y poner fin al acoso sexual, la misoginia y el sexismo.

La dirección de IndustriALL Global Union (definida en la presente como el presidente, el vicepresidente, el secretario general y las y los secretarios generales adjuntos) será responsable de la política y de su difusión a través de las estructuras de IndustriALL. Asumirá un papel activo en la prevención de cualquier acto de acoso sexual, misoginia y sexismo, concientizará sobre la política y su implementación, adoptará con liderazgo el papel de observadora activa, demostrará su compromiso a través de intervenciones en las reuniones, y guiará a IndustriALL con el objetivo de concretar cambios culturales y organizacionales.

La dirección de la Secretaría de IndustriALL, el personal, las y los coordinadores de proyectos y cualquier otra persona contratada para realizar actividades, trabajos y reuniones en nombre de IndustriALL serán responsables de informar a los afiliados sobre la política, incluida la razón por la cual IndustriALL tiene tolerancia cero con el acoso sexual, la misoginia y el sexismo, y que la política ha establecido un mecanismo de denuncia de actos de acoso sexual, misoginia y sexismo cometidos en el marco de un proyecto, programa, capacitación u otra actividad de la que IndustriALL sea responsable.

De conformidad con el **Plan de Acción de IndustriALL, se espera que otras estructuras de la organización** desempeñen un papel en la concientización sobre el acoso sexual, la misoginia y el sexismo y en la prevención de la VABG, la misoginia y el sexismo. También se las alentará a desempeñar un papel activo para garantizar que los afiliados entiendan la política.

- **Esta política también establece el proceso, las funciones y las responsabilidades de IndustriALL en torno a la gestión de denuncias, incluidas aquellas denuncias presentadas en reuniones y conferencias mundiales con más de 300 participantes (Sección 3).**

B Recomendaciones para los afiliados de IndustriALL

- Se recomienda encarecidamente a los afiliados que difundan, implementen y participen en las mejores prácticas identificadas en la política con respecto a los cambios organizacionales y políticos proactivos que contribuirán a poner fin a la VABG, la misoginia y el sexismo. Estas recomendaciones se describen con más detalle en la Sección 2.

1.5

Comunicación, implementación y seguimiento de la política

IndustriALL concientizará sobre la política y la difundirá entre todos sus afiliados bajo el lema de la **nueva campaña "SIN EXCUSAS", que se lanzará en 2024.**

El **Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y el Comité de Mujeres** elaborarán un presupuesto tentativo en el que se expondrán las repercusiones en materia de recursos para la implementación de la política. El Comité Ejecutivo acordará un presupuesto para la implementación.

El **Comité de Mujeres y el Comité Ejecutivo** elaborarán y acordarán un Plan de Acción para implementar y supervisar la política en 2024.

El **Comité de Mujeres** pactará un sistema para supervisar la gestión de las denuncias de acoso sexual y las medidas adoptadas para prevenir que se produzca durante la labor y las actividades de IndustriALL, en relación con ellas o como resultado de ellas. También recibirá, de parte de la Secretaría, informes anuales sobre la implementación de la política.

En primer lugar, en 2024 se llevará a cabo una evaluación del impacto de las campañas de IndustriALL contra la VABG realizadas desde noviembre de 2017, la implementación del Compromiso de IndustriALL y sus programas de formación sobre VABG, con el objetivo de identificar ejemplos, buenas prácticas y los desafíos que enfrentan los afiliados.

Durante el primer y segundo año de implementación (2024 y 2025), IndustriALL y sus afiliados pondrán en práctica la política en relación con: a) las acciones recomendadas en la Sección 2 sobre políticas y formación, etc., y b) la implementación del procedimiento de denuncia de IndustriALL estipulado en la Sección 3. IndustriALL pondrá a disposición recursos específicos para dar prioridad a la concientización a través de la campaña mundial "Sin excusas" y la capacitación con respecto a la política.

En 2025, en el marco de su Congreso, IndustriALL revisará la política y su implementación y, si es necesario, formulará recomendaciones para aplicarla de mejor manera. También se evaluará el impacto de la política en su propia labor y estructura.

Las recomendaciones para una integración aún mayor de la política, incluidas las propuestas de modificaciones a los Estatutos de IndustriALL, se presentarán al Comité Ejecutivo al menos seis meses antes del próximo Congreso.

1.6

Definiciones

Violencia y acoso basados en género

La violencia y el acoso basados en género corresponden a la violencia y el acoso "que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el acoso sexual" (art. 1(b) del Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso).

La VABG puede ser física, verbal, sexual, psicológica y económica. Los ejemplos de violencia y acoso basados en género en el mundo del trabajo incluyen el acoso sexual, la violencia sexual, la explotación y el abuso sexual y, cuando esta afecta el lugar de trabajo, también la violencia doméstica. Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la VABG, en particular las que ocupan los puestos de trabajo más vulnerables. También cabe destacar que las personas LGBTI+ pueden sufrir VABG en el trabajo, lo que incluye la discriminación, la homofobia y la transfobia.

Es importante adoptar una perspectiva interseccional para visibilizar los riesgos enfrentados por los grupos que experimentan formas de discriminación múltiples e interseccionales, por ejemplo, lastrabajadoras migrantes o racializadas con discapacidades o con capacidades diferentes.

Acoso sexual

El acoso sexual es la forma más común de VABG en el mundo del trabajo, e implica una conducta verbal, no verbal y física indeseada. Se trata de una parte importante del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso. Además, el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo incluye el acoso sexual como una forma de discriminación sexual en sus diversas formas, tales como el acoso que conlleva un chantaje sexual (“quid-pro-quo”) y la creación de un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo (“trabajo hostil”). El Convenio núm. 111 es un derecho fundamental en el trabajo.

Ejemplos de acoso sexual:

- Insinuaciones sexuales indeseadas o propuestas o demandas de favores sexuales
- Apodosos o comentarios despectivos sobre la ropa o la apariencia
- Invitaciones reiteradas a citas o a la participación en actividades sexuales
- Preguntas o sugerencias invasivas sobre la vida sexual de una persona y comentarios sobre la propia vida sexual
- Comentarios de naturaleza sexual sobre la orientación sexual o identidad de género de una persona
- Imposición de obstáculos para el ascenso o la formación de una persona debido al rechazo de insinuaciones sexuales indeseadas
- Gestos, miradas, bromas o comentarios lascivos y sugerentes
- Difusión de rumores o publicaciones de índole sexual y explícita, ya sea en las redes sociales como a través de mensajes de texto o correo electrónico
- Exposición o difusión de material ofensivo o imágenes o calendarios pornográficos
- Contacto físico, por ejemplo, invasión del espacio personal, y tocamientos, abrazos o besos innecesarios
- Abuso sexual, exposición indecente, acecho

Misoginia

Una forma hostil de sexismo y prejuicios contra las mujeres que involucran actitudes discriminatorias, miedo y odio hacia las mujeres o lo femenino de parte de los hombres. Se trata de una forma de sexismo en el lugar de trabajo que da por sentado el poder y el control masculino y subordinación de las mujeres, lo que da lugar a la discriminación y provoca que estas ocupen puestos de menor jerarquía y remuneración.

Sexismo

Acciones o actitudes que implican prejuicios, estereotipos o discriminación contra las mujeres por razón de su sexo. El sexismo es el resultado de estereotipos y acciones o actitudes discriminatorias hacia las mujeres. Esta problemática se produce debido a la creencia subyacente de que las mujeres valen menos que los hombres, y se trata de una discriminación contra las personas de sexo femenino o de identidad femenina.

Misoginia y sexismo institucionales

Políticas y prácticas en organizaciones que reproducen los mismos sesgos, prejuicios y normas patriarcales de género que dan forma a la sociedad.

Ejemplos de misoginia y sexismo institucionales:

- Afirmaciones que reflejan estereotipos de género, por ejemplo, que las mujeres deben ser esposas y madres, y no asumir roles de liderazgo ni realizar los supuestos “trabajos de hombre”
- Una cultura que tolera el acoso sexual y el sexismo en el lugar de trabajo
- Ignorar o negarse a reconocer la violencia de los hombres contra las mujeres
- La expectativa de que el acoso sexual forma parte del trabajo; la falta de confianza de los trabajadores y trabajadoras en los procedimientos de denuncia o de otra índole para combatir el acoso sexual o el sexismo
- Bromas, conversaciones o microagresiones repetidas (comentarios cotidianos sobre la apariencia, género o identidad de una persona basados en prejuicios y creencias inconscientes) que degradan y socavan a las mujeres, las personas LGBTI+ u otros grupos marginados
- Reafirmar una cultura de exclusión y protección de las mujeres bajo el supuesto de que son más débiles y tienen menos derecho al poder que los hombres
- Ignorar y hablar por encima de las mujeres en las reuniones; no tomar en serio sus capacidades, ideas u opiniones
- Asumir que las mujeres tomarán apuntes o prepararán el café en una reunión
- Desvalorizar los puestos ocupados por las mujeres, por ejemplo, en las solicitudes de empleo o en el desarrollo profesional

Víctima-sobreviviente

Esta política hace referencia a “víctimas-sobrevivientes” para dar reconocimiento a las diferentes definiciones utilizadas a nivel jurídico y en la práctica relativas a las trabajadoras y los trabajadores que puedan ser víctimas o sobrevivientes de VABG. Este último concepto ayuda a quitar a la persona que sufre este tipo de agresión de un lugar pasivo y destaca la posibilidad de sobrevivir al abuso.

1.7

El papel de las legislaciones nacionales

En la mayoría de los países, las leyes penales o laborales prevén la no discriminación y la protección de las víctimas-sobrevivientes ante casos de acoso sexual.

Cuando se cometan delitos durante un evento o actividad de IndustriALL, o en situaciones donde se realicen denuncias de estos casos ante la policía, IndustriALL se coordinará con los afiliados afectados para determinar si se puede prestar asistencia a la víctima-sobreviviente, y qué tipo de asistencia se brindará.

En caso de que las legislaciones nacionales impongan estándares menos favorables para las víctimas, la presente política prevalecerá sobre estas. Esta política está alineada con el Convenio núm. 190 (C190) y la Recomendación núm. 206 (R206) sobre la violencia y el acoso de la OIT.

SECCIÓN 2

Cambio cultural: cómo IndustriALL y sus afiliados pueden desempeñar un papel activo en la prevención y la erradicación de la VABG, la misoginia y el sexismo

2.1

Introducción

IndustriALL y sus afiliados intentarán promover un cambio cultural de gran alcance, crearán sindicatos igualitarios, dignos e inclusivos y prevendrán el acoso sexual, la misoginia y el sexismo.

Una parte importante de la política es poner fin a la misoginia y sexismo institucionales y crear un entorno de confianza y seguridad a través de la formación, la concientización y la negociación de convenios colectivos para erradicar el acoso sexual.

En esta sección, se detallan las medidas que debe aplicar IndustriALL y se brindan recomendaciones para los afiliados.

2.2

Medidas que debe aplicar IndustriALL

A continuación, se detallan las medidas que debe aplicar IndustriALL:

- Se pondrá en marcha un plan de formación para facilitar la implementación de la política y generar conciencia sobre la VABG, el acoso sexual, la misoginia y el sexismo. Dichas actividades de formación se ofrecerán a las y los dirigentes electos de IndustriALL. También se podrían ofrecer a dirigentes sindicales y miembros del Comité Ejecutivo de IndustriALL.
- Se organizarán actividades periódicas de formación para las y los funcionarios, miembros del personal y coordinadores de proyectos de IndustriALL sobre VABG y la gestión de denuncias en virtud de la política, con el fin de garantizar que dichas personas (incluso las recién llegadas) conozcan la política y lo que esta abarca.
- Al comienzo de todas las actividades de formación, eventos y reuniones, se explicará la política a los participantes, que deberán firmar una declaración que resuma su compromiso con esta. Cuando sea posible, se mostrará un video (u otra herramienta informativa disponible) al comienzo de la actividad de formación, evento o reunión.
- IndustriALL llevará a cabo una evaluación de riesgos con perspectiva de género, en consonancia con el C190 y la R206 de la OIT, con el objetivo de prevenir la VABG, la misoginia y el sexismo en las reuniones y actividades de IndustriALL (ver las pautas ofrecidas en los recursos de formación sobre VABG de IndustriALL). A lo largo de esta tarea, IndustriALL consultará a mujeres y otros grupos, incluidas las personas LGBTI+ que enfrentan mayores riesgos de VABG en sus reuniones y actividades, y desarrollará medidas de mitigación en respuesta a los riesgos identificados.
- Una nueva campaña mundial, denominada “Sin excusas”, concientizará sobre la política y su difusión. Se difundirán materiales informativos entre los afiliados de forma periódica.

- Se explicará la política a todos los afiliados que participen en los proyectos financiados por IndustriALL, así como se los invitará a firmar e implementar el Compromiso de IndustriALL y la presente política mundial.
- IndustriALL continuará difundiendo sus programas de formación y otros recursos para ayudar a los afiliados en sus políticas, campañas y otras acciones destinadas a prevenir y concientizar sobre la VABG, el acoso sexual, la misoginia y el sexismo.
- IndustriALL ayudará a facilitar el intercambio y la recopilación de ejemplos de políticas y cláusulas en los convenios colectivos de los afiliados cuyo fin sea erradicar la VABG, el acoso sexual, la misoginia y el sexismo.
- IndustriALL llevará a cabo una auditoría de género participativa anual (en 2025) para abordar el sexismo y misoginia institucionales analizando cómo la organización fomenta (u obstaculiza) la igualdad de género dentro de sus políticas internas, estructuras organizativas, directivas, presupuestarias y de personal, así como en su trabajo con afiliados a través de sus políticas, programas y proyectos. Los resultados de dicha auditoría se presentarán al Congreso de IndustriALL.
- La lucha contra la VABG se integrará aún más en la labor de IndustriALL a nivel regional, sectorial y empresarial.

2.3

Recomendaciones para los afiliados

Esta política también tiene como objetivo ofrecer orientación y recomendar a los afiliados que les permitan llevar a cabo un cambio cultural en sus propias organizaciones.

Los afiliados estarán en diferentes etapas en cuanto a la implementación de políticas y prácticas. Algunos ya cuentan con una amplia experiencia en la lucha contra la VABG, la misoginia y el sexismo, y han aplicado políticas y acciones eficaces para erradicar estas conductas. En estos casos, se alienta a los afiliados que cuenten con esta experiencia a compartir, de forma solidaria, sus aprendizajes, experiencias, buenas prácticas, convenios colectivos, materiales y otros recursos con aquellos que recién estén comenzando a implementar estas políticas y prácticas. IndustriALL colaborará con estos afiliados y empleará esta experiencia y conocimientos como base para la implementación de su política.

Se solicita encarecidamente a los afiliados que aún no hayan implementado políticas y mecanismos que les permitan prevenir la VABG, la misoginia y el sexismo que adopten las siguientes medidas recomendadas en la política.



Se recomienda a los afiliados que lleven a cabo **actividades de formación y concientización**, tales como:

- Actividades de formación y concientización para las y los miembros, funcionarios y dirigentes sindicales sobre VABG, misoginia y sexismo. Se alienta a los afiliados a utilizar y adaptar el programa de formación de IndustriALL sobre VABG y a llevar a cabo actividades específicas de concientización el 25 de noviembre y durante los 16 días de activismo para combatir la violencia contra la mujer.
- Actividades de formación para los puntos de contacto contra el acoso sexual de los sindicatos afiliados sobre cómo prestar apoyo e información confidenciales a las víctimas-sobrevivientes de VABG, misoginia y sexismo.
- Actividades de formación sobre cómo la dirección y el personal de los sindicatos pueden desempeñar un papel en la implementación de la política como observadores activos y expresar abiertamente que la VABG, la misoginia y el sexismo son inaceptables. Sin embargo, debe reconocerse que algunos integrantes del personal o miembros del sindicato pueden no ser capaces de asumir el papel de observadores activos de forma segura, particularmente si existen asimetrías de poder entre dichas personas y representantes electos o de mayor rango.



Si aún no lo han hecho, se recomienda que los afiliados adopten e implementen una **política interna de tolerancia cero para prevenir y combatir la VABG**:

- Con fines de orientación, se proporcionará a los afiliados un resumen de los epígrafes de una política de tolerancia cero, en consonancia con el C190 y la R206 de la OIT. Esta política incluirá un mecanismo interno de denuncia eficaz, con un procedimiento de denuncia justo y eficaz, tal como se establece en la Sección 3. A falta de mecanismos existentes, se alienta a los afiliados a designar personas que actúen como puntos de contacto contra el acoso sexual/sexismo y cuya función sea: a) proporcionar orientación, información y apoyo confidenciales a las víctimas-sobrevivientes, y b) contribuir al desarrollo de políticas sindicales y la concientización para la implementación de la política mundial.
- Se recomienda encarecidamente que los afiliados se comprometan a concretar un **cambio cultural y concientizar sobre el daño causado por la VABG, la misoginia y el sexismo**, así como sobre la razón por la cual estas prácticas y conductas no pueden admitirse en las estructuras sindicales. A continuación, se sugieren actividades que los afiliados pueden llevar a cabo:
- Adoptar un papel proactivo en la concientización y la negociación de convenios colectivos y políticas laborales con los empleadores. Estos convenios son la primera línea de defensa para los trabajadores y trabajadoras.
- Reafirmar su adhesión al Compromiso de IndustriALL y elaborar un plan para su implementación.
- Implementar una evaluación de riesgos con perspectiva de género destinada a prevenir la VABG, la misoginia y el sexismo (ver las pautas ofrecidas en los recursos de formación sobre VABG de IndustriALL).
- Desarrollar iniciativas de prevención a través de las cuales se deje en claro que la VABG, la misoginia y el sexismo no se admitirán en su sindicato.
- Realizar campañas informativas para todo el sindicato con el fin de abordar el sexismo y misoginia institucionales.
- Evaluar los valores, las políticas y los procedimientos del sindicato e identificar situaciones y estructuras que puedan abordar el sexismo y misoginia institucionales.
- Realizar una autoevaluación sobre el progreso del sindicato en la lucha contra la VABG, la misoginia y el sexismo, con el fin de identificar las medidas que se pueden tomar para resolver cualquier laguna existente en la política o de otra índole. Se proporcionará a los afiliados una plantilla de autoevaluación como guía.
- Llevar a cabo una auditoría de género participativa anual para abordar el sexismo/misoginia institucional analizando cómo la organización fomenta (u obstaculiza) la igualdad de género dentro de sus políticas internas y estructuras organizativas, directivas, presupuestarias y de personal.

SECCIÓN 3

Procedimiento de IndustriALL para la gestión de casos de acoso sexual

ACOSO SEXUAL

Esta sección establece el procedimiento estándar de IndustriALL para gestionar las denuncias de acoso sexual, que también pueden incluir denuncias de misoginia y sexismo, presentadas directamente a IndustriALL cuando se produzcan durante la labor y actividades de la organización, en relación con ellas o como resultado de ellas.

La segunda parte abarca el proceso para la gestión de denuncias presentadas en el marco de conferencias, reuniones y eventos con muchos participantes dirigidos o patrocinados por IndustriALL¹. Cabe destacar que, en la mayoría de los casos, las víctimas buscarán una resolución informal de las denuncias.

Esta política tiene como objetivo desarrollar mecanismos que le permitan a IndustriALL, así como a sus afiliados, gestionar los casos de VABG, misoginia y sexismo en las actividades de IndustriALL de una forma justa, eficaz y oportuna, respetando los principios de confidencialidad y no represalia. Esto ayudará a crear un entorno seguro para denunciar la VABG, la misoginia y el sexismo.

3.1

El papel de IndustriALL

IndustriALL se compromete a implementar un proceso justo y confidencial, así como a garantizar que las víctimas-sobrevivientes, informantes, testigos y observadores se sientan partícipes en la política y tengan confianza en ella.

IndustriALL gestionará y resolverá las denuncias de acoso sexual, misoginia y sexismo relacionadas con situaciones en las que:

- IndustriALL desempeñe un papel directo o indirecto en relación con uno o más afiliados, por ejemplo, en el marco de un proyecto, reunión o actividad de formación financiado o dirigido por IndustriALL a nivel mundial, regional o nacional. Esto puede implicar, entre otras personas, a empleados o miembros de los sindicatos afiliados que participen en estas actividades.
- Una o un dirigente, empleado o coordinador de proyectos de IndustriALL experimente acoso sexual, misoginia o sexismo por parte de miembros, dirigentes o representantes de un sindicato afiliado.
- Una o un miembro o funcionario/empleado de un afiliado experimente acoso sexual, misoginia o sexismo por parte de un dirigente electo de IndustriALL, incluidas las y los miembros del Comité Ejecutivo de IndustriALL, mientras esta persona actúe en representación de IndustriALL.
- Se producen actos de acoso sexual perpetrados por miembros del personal de un tercero, por ejemplo, el personal en un hotel durante una actividad, reunión o evento en el marco de un proyecto de IndustriALL, o contratistas, por ejemplo, instructores contratados por IndustriALL como parte de la actividad, reunión o evento del proyecto de IndustriALL.
- Se producen actos de acoso sexual experimentados por terceros o contratistas que hayan sido perpetrados por miembros o funcionarios del sindicato que participa en una actividad, reunión o evento del proyecto de IndustriALL.

¹ La política incorpora la "Política sindical mundial de IndustriALL Global Union sobre acoso sexual en reuniones y actividades", adoptada en 2018 por el Comité Ejecutivo de IndustriALL.

Cuando se interpone una denuncia contra una o un funcionario sindical de alto rango de un afiliado, las comunicaciones con la o el presunto acosador deben estar a cargo de alguien con un rango similar en IndustriALL. Por ejemplo, si se trata de una o un secretario general o presidente, la respuesta deberá provenir del secretario general de IndustriALL.

IndustriALL será responsable de garantizar que la dirección de los afiliados involucrados conozca los procedimientos de denuncia e investigación de la política y de alentar a las víctimas-sobrevivientes, así como a testigos e informantes, a alzar la voz en lo que respecta al acoso sexual.

IndustriALL dejará en claro a los autores del acoso sexual, misoginia y sexismo que su comportamiento es inaceptable y contrario al trabajo decente y los valores y principios sindicales, y enviará un fuerte mensaje a todos los posibles autores de que estas conductas están prohibidas y no hay excusas para llevarlas a cabo. Además, indicará enérgicamente a todas y todos los miembros y funcionarios sindicales que pueden desempeñar un papel decisivo para “no limitarse a ser observadores”.

La carga de la prueba recaerá, en primer lugar, en la o el presunto autor y no en la víctima-sobreviviente, testigo o informante.

En situaciones en las que IndustriALL reciba una denuncia de acoso sexual, ocurrido de forma externa a su labor o actividades, de parte de una o un trabajador, dirigente, representante, miembro del personal o afiliado de un sindicato, IndustriALL, con el consentimiento de la víctima-sobreviviente, remitirá inmediatamente la denuncia al afiliado en cuestión para su resolución.

En el caso de que se presente una denuncia de acoso sexual a IndustriALL de parte de una o un miembro del personal, o miembro o representante electo de una organización afiliada, en el marco de eventos ajenos a las actividades de IndustriALL o su alcance de acción, IndustriALL, con el consentimiento de la víctima-sobreviviente, la remitirá a la persona o mecanismo correspondiente de los afiliados en cuestión. A falta de un mecanismo para gestionar las denuncias dentro de la organización afiliada, y si esta lo solicita, IndustriALL, cuando sea posible, podrá asistirle en la gestión del caso.

En ocasiones excepcionales, a falta de un mecanismo de denuncia confiable y comprobado, y de la voluntad del sindicato en cuestión de tomar las medidas adecuadas, según la gravedad del caso o el riesgo de que el presunto autor se comporte de manera similar en las actividades de IndustriALL en el futuro, IndustriALL puede decidir tomar medidas. Por lo tanto, si la dirección de IndustriALL lo considera necesario por una cuestión de diligencia debida, y siempre con el consentimiento de la víctima-sobreviviente, podrá tomar medidas para gestionar el caso de manera informal o iniciar un proceso más formal (ver la Sección 3.3), con el fin de decidir sobre las medidas que debe tomar la organización, tales como suspender o prohibir la asistencia del autor a las reuniones y actividades de IndustriALL o realizar un programa de formación dentro de su organización.

3.2

El papel de los afiliados

IndustriALL buscará la colaboración de sus afiliados en la gestión de las denuncias. Se espera que los afiliados acepten colaborar con IndustriALL con el fin de garantizar una resolución segura, justa y eficaz de las denuncias, respetando plenamente los principios de confidencialidad y no represalia, y la protección de las personas denunciadas, así como de aquellas que participen en la gestión del caso y que brinden apoyo a las víctimas.

Si el caso involucra a afiliados que ya cuenten con reglas internas y mecanismos de denuncia eficaces para abordar la VABG, la misoginia y el sexismo, y si respetan plenamente los principios de la política para la gestión de casos de acoso sexual, IndustriALL y sus afiliados, con el consentimiento de la víctima-sobreviviente, pueden decidir recurrir a estos mecanismos de denuncia y a cualquier otro recurso para prestar asistencia a la víctima-sobreviviente.

Además, los afiliados deberán asegurarse de que sus miembros conozcan la política mundial y los comportamientos que están prohibidos en el marco de las reuniones, actividades de formación o eventos patrocinados por IndustriALL.

3.3

Responsabilidades de IndustriALL en la gestión de las denuncias de acoso sexual

Responsabilidades de la dirección de la Secretaría

La dirección de la Secretaría (incluido el secretario general y una o un secretario general adjunto designado) debe ser informada de todas las denuncias que se hayan presentado. Entre sus funciones están:

- garantizar el respeto de la política al gestionar estas denuncias
- asegurarse de que las y los miembros del personal que gestionan las denuncias estén protegidos contra la victimización y las represalias
- cuando sea necesario, proporcionar orientación, asesoramiento y tranquilidad a las y los funcionarios regionales
- aclarar las situaciones en las que las y los titulares de cargos electos de IndustriALL deben intervenir
- establecer un sistema confidencial/anónimo para registrar casos de acoso sexual, misoginia y sexismo

Responsabilidades a nivel regional

- Las denuncias de acoso sexual que se produzcan en las regiones de IndustriALL se gestionarán a nivel regional, con el apoyo de la oficina central, bajo la supervisión de la dirección de la Secretaría de IndustriALL (el secretario general o uno de los secretarios generales adjuntos).
- La o el secretario regional de cada región, bajo la supervisión de la dirección de la Secretaría de IndustriALL, tendrá la responsabilidad de supervisar la gestión y la resolución de las denuncias presentadas en su respectiva región, cuyo proceso se establece en esta política.
- Las denuncias de acoso sexual, misoginia y sexismo deben presentarse directamente o remitirse al respectivo secretario regional.
- Una o un miembro del personal regional designado o una persona especialista independiente en género (ver más adelante) apoyará a la persona denunciante durante todo el proceso de denuncia, y le brindará apoyo, tranquilidad e información sobre cada etapa de este.
- Cada región identificará a posibles personas especialistas a quienes se pedirá, si es necesario, por ejemplo, que brinden apoyo e información confidenciales a la oficina regional. Asimismo, se pondrá a disposición una lista de servicios de apoyo en cada región para poder remitir a las víctimas a recursos externos de apoyo y ofrecerles información cuando presenten denuncias.
- Si es relevante y se solicita, IndustriALL proporcionará orientación sobre la política para ayudar a un afiliado a gestionar y resolver una denuncia a nivel local.
- Al resolver las denuncias de acoso sexual, misoginia y sexismo en una región, la o el secretario regional formulará recomendaciones de sanciones y vías de reparación, que luego se someterán a la aprobación de la dirección de la Secretaría.

Responsabilidades de la oficina central

- Una o un miembro del personal designado (la persona a cargo del trabajo sobre género): a) proporcionará orientación y asesoramiento cuando sea necesario, b) establecerá un sistema confidencial/anónimo para registrar casos de acoso sexual, misoginia y sexismo.
- La o el miembro del personal o de la dirección de la Secretaría a cargo de una reunión o actividad, ya sea de escala mundial o en una región donde no haya una oficina regional, será responsable de gestionar las denuncias que surjan durante dicha reunión o evento, bajo la supervisión de la dirección de la Secretaría, siguiendo y adaptando las medidas que se indican a continuación para que sean pertinentes a un entorno mundial. (Existe un procedimiento aparte para los congresos, reuniones y eventos con más de 300 participantes, ver la Sección 3.4).
- Las denuncias de acoso sexual, misoginia y sexismo deben presentarse directamente o remitirse al funcionario o miembro de la dirección de la Secretaría a cargo de la reunión.
- Una o un miembro del personal designado o una persona especialista independiente en género (ver más adelante) apoyará a la persona denunciante durante todo el proceso de denuncia, y le brindará apoyo, tranquilidad e información sobre cada etapa de este.
- La oficina central identificará a posibles personas especialistas en género externas e independientes, a quienes se pedirá que brinden apoyo e información confidenciales al personal de la oficina central y a las víctimas-sobrevivientes durante el proceso de gestión de denuncias. También se puede pedir a las personas especialistas externas que entrevisten a la víctima-sobreviviente, si así se solicita. Se pedirá a las personas especialistas en género que conozcan y comprendan en profundidad la política de IndustriALL.

Víctimas-sobrevivientes, testigos y observadores

- Se deberá escuchar y responder a las víctimas-sobrevivientes, testigos y observadores de forma empática. No se juzgará a estas personas ni se dudará de su palabra. Recibirán una respuesta confidencial y rápida al denunciar casos de acoso sexual, misoginia y sexismo.
- Se apoyará y alentará a las víctimas-sobrevivientes, testigos y observadores a mantener un registro de cualquier incidente, así como a guardar los mensajes telefónicos, correos electrónicos, mensajes de texto o fotos que puedan proporcionar cualquier evidencia significativa de los abusos.
- Las denuncias pueden presentarse por correo electrónico, en persona o por teléfono a cualquier miembro de la dirección de la Secretaría de IndustriALL, miembro del personal o coordinador de proyectos involucrado en la organización de un evento o actividad, ya sea de forma anónima como facilitando el nombre de la víctima-sobreviviente y de la o el presunto acosador. Las denuncias pueden ser presentadas por testigos o informantes. También se pondrá a disposición un formulario para las personas que deseen presentar una denuncia por escrito, ya sea por correo electrónico o postal.
- Se solicitará y garantizará el consentimiento informado de la persona denunciante en todas las etapas del proceso. Se informará a la víctima-sobreviviente de que puede retirar la denuncia en cualquier momento. La confidencialidad se mantendrá durante todo el proceso.

3.4

Pasos que se deben seguir en la gestión de denuncias

Es importante aspirar a la pronta resolución de una denuncia de acoso sexual y garantizar que se trate en el menor tiempo posible y dentro de plazos realistas.

A continuación, se resumen los pasos que se deben seguir en la gestión de denuncias².



PASO 1

Recabar datos e información y evaluar la gravedad de la denuncia

- La o el miembro del personal o funcionario mundial designado (para los casos que ocurran a nivel mundial o en una región donde no exista una oficina regional) o la o el secretario regional (para las denuncias de casos que ocurran en la región) se encargarán de supervisar el proceso y recabar los datos de forma confidencial y sin prejuicios.
- Se completará un formulario de información a modo de registro, y este se conservará con fines de control.
- Se llevará a cabo una reunión confidencial separada con la o el presunto acosador para informarle de la denuncia y darle la oportunidad de responder.
- **Dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la denuncia**, y con el consentimiento de la persona denunciante, se evaluará la gravedad de la denuncia y se tomará un curso de acción apropiado.



PASO 2

Proporcionar apoyo a las víctimas-sobrevivientes y aspirar a una resolución temprana dentro de un plazo realista

- Las víctimas-sobrevivientes de acoso sexual deben tener acceso a la información y ser capaces de buscar asesoramiento, información y apoyo confidenciales de una variedad de fuentes, tales como el punto de contacto o la persona defensora en materia de acoso sexual/sexismo del sindicato, de una oficina regional de IndustriALL o de personas especialistas o defensoras externas.
- Se alentará a las víctimas-sobrevivientes a mantener un registro del acoso sexual que incluya, por ejemplo, la hora, la fecha y el lugar donde ocurrió, copias de mensajes de texto o cartas, un registro de testigos, si los hubiere, y de cómo este acoso impactó en su salud, por ejemplo, a través de certificados médicos o una copia del informe policial, si corresponde.
- También se informará a las víctimas-sobrevivientes de que pueden presentar una denuncia de forma anónima (en cuyo caso su nombre deberá mantenerse confidencial y no transmitirse a ninguna otra persona). Si la víctima-sobreviviente acepta incluir su nombre, será esencial garantizar la confidencialidad.
- La víctima-sobreviviente entiende el concepto de consentimiento informado y lo otorga en cada paso del proceso de denuncia.
- Se garantizan comunicaciones empáticas y sin prejuicios cuando una víctima-sobreviviente presenta una denuncia.
- Si se considera necesario, puede que IndustriALL proporcione recursos externos adicionales para prestar apoyo a las víctimas-sobrevivientes.

² Luego de la aprobación de la política, se formulará una guía paso a paso más detallada sobre los procedimientos de denuncia e investigación. Esta incluirá puntos como la creación de un Comité de VABG y cómo realizar una investigación y proporcionar apoyo y vías de reparación.



PASO 3 Procedimiento informal

- En la gran mayoría de los casos, las víctimas-sobrevivientes buscan una resolución rápida e informal del asunto. En un caso de baja gravedad, en el que la persona denunciante haya dado su consentimiento para iniciar un procedimiento informal, dicho proceso debe completarse **dentro de los siguientes siete días**.
- Con el consentimiento de la persona denunciante, puede que sea posible mantener una conversación informal con la o el presunto acosador, lo que podría resultar en que este tome conciencia del problema, ofrezca una disculpa y se comprometa a cambiar su comportamiento.
- En primera instancia y con el consentimiento de la persona denunciante, y si esta se siente segura como para hacerlo, se puede ayudar a la víctima-sobreviviente a solicitar, en persona o por escrito, que las o los acosadores no se comporten más de ese modo. Se mantiene un registro de todas las comunicaciones y respuestas.



PASO 4 Procedimiento formal

- Corresponderá realizar un procedimiento formal en los casos considerados de alta gravedad (luego de la evaluación de gravedad mencionada en el Paso 1) o como el siguiente paso si no se ha podido resolver la denuncia a través del procedimiento informal).
- Si se inicia un procedimiento formal, deberá recibirse el consentimiento de la persona denunciante en cada etapa de este.
- El procedimiento formal es un proceso extenso que implica la creación de un Comité de VABG y una investigación externa. Una vez que se haya decidido iniciar un procedimiento formal, este **debe completarse en un mes o dentro de un plazo acordado mutuamente**.
- Cuando se confirme una denuncia, el Comité de VABG será responsable de recomendar sanciones u otras vías de reparación, que deberán contar con la aprobación del secretario general de IndustriALL u otra persona representante designada por la dirección.
- El procedimiento formal también será aplicable en los casos de denuncias anónimas consideradas de alta gravedad.



PASO 5 Crear un Comité de VABG y realizar investigaciones externas

- En los casos graves o delicados, por ejemplo, aquellos presentados en contra de funcionarios sindicales de alto rango, una persona especialista en género externa e independiente deberá realizar una investigación externa. Si se requiere que miembros o integrantes del personal del sindicato investiguen una denuncia contra una o un funcionario de alto rango, dicha investigación también será necesaria para evitar que la dinámica de poder afecte el proceso.
- Se determinará la gravedad de los casos de acuerdo con los siguientes criterios: impacto sobre la víctima (vulnerabilidad, daño físico o psicológico), abuso de poder, frecuencia y gravedad de la conducta. IndustriALL desarrollará lineamientos para ayudar a las personas responsables de gestionar los casos de acoso sexual a evaluar la gravedad de cada caso.
- Debe iniciarse una investigación lo antes posible y, a más tardar, diez días después de la fecha de la firma de la declaración de parte de la persona denunciante.

- La dirección de la Secretaría de IndustriALL creará un Comité *ad hoc* de VABG compuesto por dirigentes sindicales de alto rango de afiliados de IndustriALL y una persona especialista en género independiente de la región. El Comité tendrá cuatro miembros, que deben incluir al menos un dirigente regional electo de IndustriALL y una integrante del Comité de Mujeres de IndustriALL en la región. Dos tercios de los miembros deben ser mujeres.
- Las investigaciones externas deben completarse **dentro de un período de 10-20 días**, en función de la gravedad del caso y la cantidad de testigos que se deban entrevistar. Inmediatamente después de concluida la investigación, deberán presentarse las conclusiones y recomendaciones alcanzadas al Comité *ad hoc* de VABG.



PASO 6

Resolución de la denuncia y aplicación de sanciones

- Con base en el informe y las recomendaciones del equipo de investigación, el Comité de VABG volverá a reunirse dentro de los cinco días posteriores a la recepción del informe de la investigación para discutir el caso.
- Si se confirma la denuncia, el Comité aplicará sanciones al autor del hecho en consonancia con el nivel de gravedad del caso. Estas pueden incluir la emisión de una advertencia, la expulsión de la actividad sin reembolsar el costo de participación y la suspensión de la participación del autor de todas las actividades de IndustriALL.
- En caso de que la dirección de un afiliado se niegue a colaborar con la Secretaría de IndustriALL para resolver un caso de acoso sexual, o infrinja gravemente los principios establecidos en esta política (confidencialidad, no represalia y protección de la víctima), puede considerarse la aplicación de sanciones en contra de dicho afiliado.
- Ante una falta repetida de cooperación o infracciones de los principios de la política, podrá disponerse, de forma temporal o definitiva, la suspensión de la participación de un afiliado en un proyecto financiado por IndustriALL. Otras sanciones pueden incluir la obligación de firmar un compromiso de cambiar el comportamiento o modificar las políticas y procedimientos de la organización, informar a los donantes de la denuncia u otras medidas, según se considere apropiado.
- El Comité debe llegar a una decisión final y comunicarla a la persona denunciante y a la o el presunto acosador por escrito inmediatamente después de la reunión. También se llevarán a cabo, por separado, reuniones presenciales con ambas partes **dentro de los cinco días posteriores o en un plazo mutuamente acordado**.



PASO 7

Recopilación, seguimiento y revisión de datos

- La recopilación, el seguimiento y la revisión de los datos son una parte importante del proceso de gestión de denuncias. Se recopilarán datos anonimizados y desglosados por género, incluido un registro anónimo del incidente y de cómo se resolvió.
- Los datos se revisarán periódicamente para identificar cualquier patrón o aumento en los casos (un aumento en los casos debe considerarse un resultado positivo).

3.5

Procedimiento que se debe seguir en las reuniones y actividades de IndustriALL con muchos participantes

Este procedimiento se aplica a las reuniones, eventos y reuniones estatutarias mundiales, regionales o sectoriales de IndustriALL, como el Congreso, donde haya más de **300 participantes**.

IndustriALL se compromete a propiciar un entorno respetuoso y libre de acoso sexual, misoginia y sexismo. Por consiguiente, se espera que todas las personas que asistan también se comprometan con este objetivo y demuestren una conducta que no afecte la dignidad de ninguna otra persona ni genere un entorno hostil o intimidante.

Se informará a las y los participantes sobre la política y el nombre de la persona que deben contactar si desean presentar una denuncia. Esto se comunicará al comienzo del evento, así como se enviará una copia de dicha información por adelantado.

Las denuncias de acoso sexual, misoginia y sexismo se tomarán en serio, y un Comité *ad hoc* de VABG creado para cada evento se encargará de investigarlas.

- En cada Congreso o reunión/conferencia con muchos participantes, se nombrará una persona u organización externa especialista en VABG para que actúe en calidad de defensora independiente (Ombudsperson). Esta también participará, si es necesario, en el Comité *ad hoc* de VABG.
- Antes de la reunión o evento, la Secretaría creará un Comité *ad hoc* de VABG. Los miembros de este comité serán dirigentes de alto rango de IndustriALL que estén participando en la reunión y hayan demostrado experiencia en cuestiones de género. El Comité contará con el apoyo de una o un funcionario de alto rango de IndustriALL. Dos tercios de los miembros deben ser mujeres.
- Las denuncias pueden presentarse a cualquier funcionario electo o miembro del personal de IndustriALL, quien remitirá la denuncia a la o al defensor independiente o al Comité de VABG, o bien directamente al defensor independiente. Los números telefónicos y correos electrónicos de contacto se difundirán e incluirán en los materiales de la reunión/conferencia.
- El Comité de VABG será responsable de investigar las denuncias de acoso sexual durante una reunión o evento y dará una respuesta oportuna con miras a resolver rápidamente la cuestión. Este proceso puede incluir una investigación confidencial.

A continuación, se indican los pasos que se deben seguir en la gestión de una denuncia:

PASO 1 ▶ En primera instancia, la o el defensor independiente o miembro del Comité de VABG pedirá a las personas denunciadas (por teléfono, en persona o a través de una llamada virtual) que proporcionen información sobre la denuncia y detallen los hechos (cuándo y dónde ocurrió el incidente, si hubo testigos, etc.).

La persona denunciante decidirá si prefiere que su denuncia se gestione y resuelva de manera informal, lo que resultaría en una disculpa de parte del presunto acosador. La o el defensor independiente se encargará de gestionar el procedimiento informal bajo la supervisión de la dirección de la Secretaría de IndustriALL. De no ser posible, y con el consentimiento de la persona denunciante, se iniciará a un proceso formal.

PASO 2 ▶ Si se inicia un proceso formal, el Comité de VABG se encargará de gestionar la denuncia. El Comité se reunirá inmediatamente y, con el apoyo de IndustriALL, dará una respuesta a la persona denunciante **dentro de las 24 horas siguientes**. Con el consentimiento de la persona denunciante, un miembro del Comité de VABG intentará ponerse en contacto con la otra parte para explicarle la denuncia y escuchar su respuesta. En caso de que la persona denunciante tenga conocimiento de la existencia de testigos u observadores, también se los podrá contactar en esta etapa.

PASO 3 ▶ De haber pruebas inequívocas de acoso sexual, el Comité de VABG recomendará a la dirección de IndustriALL que aplique sanciones, tales como: emitir una advertencia a la o el presunto acosador, exigirle una disculpa por escrito o proceder a su suspensión por el resto de la reunión o evento (sin reembolso).

PASO 4 ▶ Si se considera necesaria una investigación, la o el presunto acosador tendrá prohibido asistir a cualquier otro evento hasta que esta finalice. La o el defensor independiente deberá completar la investigación dentro de un plazo mutuamente acordado, que normalmente no superará los **diez días hábiles**.

PASO 5 ▶ Una vez finalizada la investigación, se discutirán las conclusiones y medidas recomendadas con la persona denunciante, y se le preguntará cómo le gustaría proceder.

PASO 6 ▶ Se llevará a cabo una reunión separada con la o el presunto acosador para presentar los resultados de la investigación y, si se confirma la denuncia, las sanciones que se aplicarán.

PASO 7 ▶ Si se confirma la denuncia, el Comité examinará las posibles sanciones, que luego deberán ser aprobadas por la dirección de la Secretaría de IndustriALL. Estas pueden incluir, entre otras: solicitar que la o el presunto acosador emita una disculpa por escrito, darle una advertencia verbal y escrita, o prohibir su asistencia a reuniones y eventos de IndustriALL por un plazo acordado en función de la gravedad del caso, por ejemplo, por el próximo año, por cinco años o indefinidamente.

Oficina Central

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
1227 Geneva
Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Oficinas Regionales

Oficina de África

Physical address:
Sunnyside Office Park Building C
Ground Floor
32 Princess of Wales Terrace
Parktown
Johannesburg 2193
South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:

P O Box 31016
Braamfontein 2017
South Africa

Oficina de Asia del Sur

B-42, 1st Floor, Left Side
Panchsheel Enclave
New Delhi - 110 017
India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

Oficina de Asia Sudoriental

809 Block B, Phileo Damansara II
No 15, Jalan 16/11
46350 Petaling Jaya Selangor
Darul Ehsan
Malaysia
Tel: +60 3 76224771
Email: seao@industriall-union.org

Oficina de la CEI

Leninskiy prospect 42
Bldg. 5, Office 58-35
119119 Moscow
Russian Federation
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Oficina de América Latina y el Caribe

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo
Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org