



Política de Bullying y Acoso

Actualizado 17 de mayo, 2022.

La versión web de esta política redacta una sección específica para el personal a la que puede acceder internamente el personal del sindicato IWGB.

Contenido

Antecedentes a la política	3
Objetivo y ámbito	4
Definiciones	5
Definición de ‘bullying’ cuando la conducta no se ajusta a la definición legal de ‘acoso’	6
Lograr una resolución	7
Confidencialidad	7
Formación y comunicación de esta política	9

Antecedentes a la política

Aunque el movimiento obrero y de izquierda en general defiende los valores más elevados en relación con el trato a lxs trabajadorxs, a veces no han abordado adecuadamente las acusaciones de acoso dentro de sus filas.

Esta política trata de proporcionar mejores controles y equilibrios a los altos cargos del sindicato para evitar o minimizar que estos hechos se repitan, así como para apoyar a las personas que presenten sus quejas.

Intentamos actuar como un empleador modelo, lo que incluye garantizar que el personal tenga un entorno de trabajo seguro. No podemos afirmar que sea posible eliminar todos los problemas de conducta del personal, de lxs voluntarixs y de lxs miembrxs, pero podemos investigar formas de garantizar que nuestras normas de conducta y procesos sean irreprochables, y que nadie, independientemente de su alto nivel o de lo "valioso" que se considere para el movimiento, pueda eludir la responsabilidad. Esta política proporciona un modelo de conducta, garantizando que nos atenemos a las normas más estrictas y apoyamos al personal y a lxs miembrxs del sindicato si alguna vez no las cumplimos.

Antes de formular esta política, el Comité Ejecutivo buscó el asesoramiento de un grupo de personas que están alejadas de las estructuras de toma de decisiones cotidianas del sindicato. El panel de revisión estaba formado por unx miembrx que no es unx oficial del sindicato, unx miembrx del personal sin responsabilidades directivas, unx abogadx laboralista y alguien con experiencia en organizaciones del tercer sector.

Esta política debe leerse conjuntamente con las demás políticas del sindicato.

Objetivo y ámbito

Esta política propone:

- Apoyar y mantener un entorno positivo (próspero) para todxs, libre de cualquier forma de comportamiento inapropiado o inaceptable;
- Dejar claro que la discriminación y el acoso son inaceptables y que todxs lxs miembrxs del sindicato IWGB tienen un papel que desempeñar en la creación de un entorno próspero para todxs, libre de discriminación y acoso;
- Proporcionar un marco de respeto y buena conducta para prevenir y eliminar todas las formas de intimidación y acoso, incluido el acoso racial y sexual y la mala conducta sexual;
- Destacar las opciones disponibles para lxs miembrxs, el personal, y lxs oficiales que sienten que son o han sido objeto de intimidación, acoso, discriminación, mala conducta, o cualquier otro comportamiento inapropiado o inaceptable;
- Proporcionar un mecanismo por el cual las quejas puedan, siempre que sea posible, ser tratadas de manera oportuna;

El sindicato IWGB ("el sindicato") considera que no hay motivos legítimos para intimidar, acosar, victimizar o discriminar a otra persona. Los casos de intimidación y acoso se consideran serios y se tratarán como motivo de acción disciplinaria que puede incluir el despido o la expulsión del sindicato. Los efectos de la discriminación, la intimidación y el acoso no sólo afectan a lx individux y a su familia y amigxs, sino que también pueden repercutir en el entorno y la cultura de trabajo.

La política cubre la intimidación y el acoso de y por todxs lxs miembrxs del personal del sindicato IWGB, incluidos lxs gerentes de línea, el personal, lxs oficiales electxs, lxs representantes de lxs oficiales, lxs contratistas, personal de agencia y cualquier otra persona contratada para trabajar en el sindicato IWGB. La política se aplica a aquellxs que trabajan tanto en puestos remunerados como en cargos electos y voluntarios. Cubre la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo y en cualquier entorno relacionado con el trabajo fuera del trabajo, por ejemplo, viajes de trabajo y eventos sociales relacionados con el trabajo. Todxs lxs miembrxs del sindicato IWGB tienen la responsabilidad de actuar en consonancia con los valores del sindicato para crear y mantener un entorno de trabajo libre de intimidación y acoso.

El sindicato adopta un enfoque de cero tolerancia frente a la discriminación, la intimidación, el acoso y la victimización. Como parte del enfoque de tolerancia cero, la discriminación, la intimidación y el acoso se consideran faltas graves en el marco de nuestra política disciplinaria. En consecuencia, el Sindicato no tolera la victimización de una persona por presentar denuncias de acoso o intimidación o por apoyar a alguien para que presente una queja.

Definiciones

El 'acoso' se define como "una conducta no deseada, ya sea verbal, escrita o física, que tiene el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, amenazante u ofensivo para la persona y que interfiere en su aprendizaje o en su trabajo, lo cual está relacionado con una característica protegida pertinente". Así pues, el acoso es un comportamiento no deseado por motivos de raza, religión o creencias, sexo, embarazo y maternidad, orientación sexual, edad, discapacidad, cambio de sexo, matrimonio y pareja de hecho. El comportamiento inadecuado puede aplicarse a las actividades sociales (tanto en línea como en la calle) y puede incluir conductas físicas, verbales o no verbales.

Una persona puede sentirse acosada o angustiada incluso si lx acosadorx no era consciente o no pretendía que ese fuera el efecto de sus acciones, pero su reacción debe ser razonable.

El acoso es un comportamiento no invitado y no bienvenido por lx receptorx, incluso si ha habido alguna relación previa, e independientemente de si lx acosadorx tenía la intención de ser ofensivx. La decisión de si el comportamiento es o no 'aceptable' corresponde a lx receptorx, siempre que esta reacción tenga una base razonable.

No deseado no significa "involuntario". Una víctima puede consentir o estar de acuerdo con determinadas conductas y participar activamente en ellas aunque sean ofensivas y censurables.

Un incidente aislado o un comportamiento persistente pueden constituir acoso si tienen el propósito o el efecto de interferir **injustificadamente** en el rendimiento laboral de una persona. El acoso sexual puede incluir silbido o grosería, seguimiento, contactos físicos innecesarios y no deseados, regalos personales no deseados, miradas lascivas, comentarios despectivos, comentarios no deseados sobre el cuerpo o la ropa de una persona, preguntas sobre la vida sexual de una persona, proposiciones sexuales no deseadas, invitaciones y seducción, y hacer que alguien se sienta incómodo mostrando o compartiendo material sexual.

Otros ejemplos de acoso son:

- Bromas dirigidas a una persona en particular, comentarios ofensivos relacionados con la sexualidad de una persona, negativa a reconocer el sexo, el género o la identidad de una persona, o amenazas de revelar la sexualidad de una persona a otrxs;
- Hacer referencias ofensivas a la raza, el origen étnico, el color de la piel, la religión o la nacionalidad, la vestimenta, la cultura, los antecedentes o las costumbres de una persona que tengan como efecto ridiculizar o menoscabar a un individuo o fomentar el odio y/o los prejuicios hacia individuos o grupos particulares;

- Ignorar, despreciar o ridiculizar a una persona debido a suposiciones sobre sus capacidades, o hacer referencia ofensiva a la apariencia de un individuo que puede o no estar en el contexto de su discapacidad;
- Comportamientos controladores o coercitivos, como la presión para suscribir una determinada creencia política o religiosa;
- El acoso en línea adopta muchas formas, como los mensajes intimidatorios, ofensivos o gráficos o las amenazas en las redes sociales o las salas de chat, o las comunicaciones por correo electrónico, texto o mensajería instantánea.

Definición de ‘bullying’ cuando la conducta no se ajusta a la definición legal de ‘acoso’

El ‘bullying’ es una coacción o intimidación que sirve para socavar la competencia, la eficacia, la confianza y la integridad de otra persona. El abuso de poder, de posición o de conocimientos por parte de una persona para criticar o humillar a otra, puede hacer que la persona recibiendo el ‘bullying’ se sienta vulnerable, humillada y sin confianza. La intimidación no tiene por qué basarse en una característica protegida: en esto se diferencia específicamente del "acoso".

Ejemplos de bullying pueden incluir:

- Comportamiento ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante
- Abuso o mal uso del poder por medios que socavan, humillan, denigran o lesionan a lx receptorx
- Difundir rumores malintencionados o insultar a alguien de palabra o con su comportamiento
- Copiar correos electrónicos que critican a alguien a otras personas que no tienen por qué saberlo
- Ridiculizar o degradar a alguien, burlarse de elle o hacerle fracasar
- Exclusión o victimización
- Trato injusto
- Supervisión prepotente u otro abuso de poder o de posición
- Hacer amenazas o comentarios sobre la seguridad en el trabajo sin fundamento
- Socavar deliberadamente a unx trabajadorx competente mediante la sobrecarga y la crítica constante
- Impedir que las personas progresen bloqueando intencionadamente las oportunidades de promoción o formación.

El bullying no tiene por qué producirse cara a cara, sino también en las comunicaciones escritas, el correo electrónico, el teléfono y los métodos automáticos de supervisión, como el registro informático del tiempo de inactividad en el trabajo o el número de llamadas atendidas, si no se aplican a todos lxs trabajadorxs.

Lograr una resolución

Si bien el procedimiento está diseñado para permitir que se aborden las preocupaciones del personal y de lxs miembrxs del sindicato, la responsabilidad no recae únicamente en lxs individuos para abordar el problema o presentar una queja. Todxs lxs miembrxs del personal son responsables de poner cualquier sospecha de acoso o discriminación en conocimiento de lxs gerentes de línea / RH, que investigarán las alegaciones. Lxs superiores jerárquicos son también responsables de facilitar el uso del procedimiento de quejas y la política de reclamaciones a cualquier persona que desee presentar una queja por acoso.

Animamos a todxs a tratar de resolver los asuntos de manera informal siempre y cuando sea posible. Sin embargo, el sindicato también apoya a todxs para que denuncien formalmente los casos de intimidación y acoso. Con el fin de abordar y resolver los casos, el sindicato IWGB desearía que lxs individuos dejarán claro cuáles son las resoluciones deseadas a través del procedimiento correspondiente. Lxs miembrxs del personal pueden utilizar el procedimiento de “Grievance”, y lxs oficiales y voluntarixs pueden utilizar el procedimiento de “Complaints” para informar de casos de acoso. Si las personas no desean presentar quejas formales, pueden solicitar asesoramiento y apoyo moral a sus gerentes y/o a Recursos Humanos. Todo el personal del sindicato IWGB tiene a su disposición el apoyo de terceros en materia de salud mental (detalles más abajo).

El personal afectado por un comportamiento inaceptable puede mostrarse reacio o nervioso a presentar una queja. Puede que les preocupe que no se les tome en serio, que haya represalias o que se perjudiquen sus perspectivas profesionales. Por lo tanto, lxs investigadorxs y lxs gerentes deben tomar medidas para resolver rápidamente cualquier problema de manera sensible, apoyando y tranquilizando al personal cuando sea necesario.

Si plantea una acusación grave a lxs responsables de RRHH, tenga en cuenta que ellxs tienen el deber de cuidar a todxs en el sindicato IWGB y, por lo tanto, pueden tener que revelar información o investigar más a fondo. Esto significa que no siempre se puede informar a su gerente/ RH con absoluta confianza, ya que puede ser necesario tomar medidas adicionales, sin embargo, lxs gerentes y RH están allí para apoyar a las personas y sólo tomarán medidas cuando lo consideren necesario para mantener un ambiente de trabajo seguro e inclusivo. Es posible que se requieran medidas adicionales, especialmente por razones de protección.

Confidencialidad

El sindicato IWGB desea proteger la privacidad de lxs denunciantes y de otrxs miembrxs y la información sólo se revelará a las partes pertinentes, dependiendo de las circunstancias del caso y sólo cuando sea absolutamente necesario. Unx denunciante puede solicitar el anonimato cuando hace una denuncia de discriminación, acoso o acoso. En la medida de lo posible, se tendrá en cuenta, pero la medida en que se pueda garantizar el anonimato tendrá que hacerse en función de cada caso (véase también más arriba el apartado Lograr

una resolución). Por lo tanto, la información se limitará a quienes tengan necesidad de conocerla (y sólo en la medida necesaria) para los fines de la queja concreta.

Toda persona contra la que se haya presentado una queja tiene derecho a conocer la naturaleza y los detalles suficientes de la misma para poder responder. Es importante que no se tome ninguna decisión hasta que se haya investigado la queja y la persona contra la que se ha presentado haya tenido la oportunidad de responder.

El sindicato IWGB se tomará muy en serio cualquier infracción de la confidencialidad y podrá adoptar medidas disciplinarias adicionales. Para obtener más información sobre cómo el sindicato maneja la confidencialidad, consulte la Política de Confidencialidad en el Manual del Personal.

Formación y comunicación de esta política

El contenido de esta política se incorporará a toda la formación inicial y continua de las personas a las que se aplica (véase más arriba). Esta política se presentará a todo el personal y a lxs oficiales del sindicato IWGB tan pronto como sea razonablemente posible.

Cuando unx gerente de línea comienza a trabajar, debe recibir formación sobre la gestión de las denuncias de intimidación y acoso.

Todo el personal, lxs oficiales electxs y lxs miembrxs deben familiarizarse con esta política.

Como mínimo, lx responsable de RRHH del sindicato IWGB debe asegurarse de que todo el personal y lxs oficiales electxs reciban formación sobre cómo mantener conversaciones difíciles y gestionar y/o remitir quejas, durante su iniciación o una vez al año.