



**UNION INTERNATIONALE
DE LA MARIONNETTE**

ORGANISATION INTERNATIONALE NON GOUVERNEMENTALE FONDÉE EN 1929
BÉNÉFICIAIRE DU STATUT CONSULTATIF AUPRÈS DE L'UNESCO

Política sobre el acoso sexual y de género

Declaración política

La UNIMA se compromete a proporcionar un entorno seguro a todos sus empleados, funcionarios y voluntarios, libre de discriminación por cualquier motivo y de acoso en el trabajo, incluido el acoso por razón de género y el acoso sexual. La UNIMA aplicará una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo, tratará todos los incidentes con seriedad e investigará rápidamente todas las denuncias. Cualquier persona que haya acosado sexualmente o discriminado a otra por motivos de género se enfrentará a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido del empleo o del voluntariado en la organización.

Todas las denuncias de acoso sexual y de género se tomarán en serio y se tratarán con respeto y confidencialidad. Nadie será victimizado por presentar una denuncia de este tipo.

Definición de acoso sexual y de género

El acoso sexual y de género es una conducta no deseada de naturaleza sexual o sexista que hace que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Incluye situaciones en las que se pide a una persona que participe en una actividad sexual como condición de su empleo o compromiso voluntario, así como situaciones que crean un entorno hostil, intimidatorio o humillante para el receptor.

El acoso sexual y por razón de sexo puede implicar uno o más incidentes y acciones. Puede ser físico, verbal y no verbal. Entre los ejemplos de conductas o comportamientos que constituyen acoso sexual y de género figuran entre otros los siguientes:

Conducta física

- Contacto físico no deseado, como palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, caricias u otros tocamientos inapropiados.
- Violencia física, incluidas las agresiones sexuales
- El uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales.
- Otras intimidaciones físicas que no impliquen tocamientos, por ejemplo, no respetar el espacio personal de otra persona.

Conducta verbal

- Comentarios sobre el aspecto, la edad, la vida privada, etc. de un trabajador, incluidos los juicios morales.
- Comentarios sexuales, bromas, insinuaciones u otras acciones intimidatorias basadas en el sexo o las preferencias sexuales de otra persona.

- Insinuaciones sexuales
- Invitaciones sociales repetidas y no deseadas para citas o intimidad física.
- Insultos, comentarios despectivos y degradantes, y direcciones inapropiadas basadas en el género o la preferencia sexual del trabajador.
- Comentarios condescendientes o paternalistas
- Envío de mensajes sexualmente explícitos
- Desconsideración, falta de respeto o desprecio basados en el género (también pueden estar basados en prejuicios inconscientes).
- Chantaje y/o amenazas

Conducta no verbal

- Exhibición de material sexualmente explícito o sugerente
- Gestos sexualmente sugerentes
- Gestos despectivos basados en el sexo o las preferencias sexuales de alguien
- Silbar
- Miradas lascivas
- Cercanía no física inapropiada

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual y de género, independientemente de su sexo y del sexo del acosador. La UNIMA reconoce que el acoso sexual y de género también puede producirse entre personas del mismo sexo. Lo que importa es que la conducta sexual basada en el género no sea deseada ni bienvenida por la persona contra la que se dirige la conducta.

La UNIMA reconoce que el acoso sexual y de género es una manifestación de las relaciones de poder y que a menudo se produce en el marco de relaciones desiguales en el lugar de trabajo, por ejemplo entre jefe o supervisor y empleado.

Cualquier persona, incluidos los empleados y voluntarios del Comité Ejecutivo de UNIMA, clientes, trabajadores ocasionales, contratistas o visitantes que acosen sexualmente a otra persona serán amonestados de acuerdo con esta política interna.

Se prohíbe todo tipo de acoso sexual y de género tanto si tiene lugar dentro de los locales de la UNIMA como fuera de ellos, incluidos los actos sociales, los viajes de negocios, las sesiones de formación o las conferencias patrocinadas por la UNIMA.

Procedimientos de denuncia

Todas las víctimas de acoso sexual o de género tienen derecho a estar acompañadas en las reuniones, tanto formales como informales, por una persona de su elección.

Cualquier persona que sea objeto de acoso sexual o de género debe, si es posible, informar al presunto acosador de que la conducta no es deseada ni bienvenida. La UNIMA reconoce que el acoso sexual y de género pueden producirse cuando se dan relaciones desiguales (por ejemplo, entre un supervisor y su empleado) y en consecuencia puede resultar imposible para la víctima informar al presunto acosador.

Si una víctima no puede dirigirse directamente a un presunto acosador, puede dirigirse a uno de los miembros designados responsables de recibir las denuncias de acoso sexual o de género.

Cuando la persona designada para ello reciba una denuncia de acoso sexual o de género, deberá:

- registrar inmediatamente las fechas, horas y hechos del incidente o incidentes
- conocer la opinión de la víctima sobre el resultado que desea obtener
- asegurarse de que la víctima comprende los procedimientos de la empresa para tramitar la denuncia
- debatir y acordar los pasos siguientes: denuncia informal o formal, entendiéndose que la opción de resolver el asunto de manera informal no impide a la víctima presentar una denuncia formal si no está satisfecha con el resultado
- mantener un registro confidencial de todas las conversaciones
- respetar la elección de la víctima
- asegurarse de que la víctima sabe que puede presentar la denuncia fuera de la organización a través del marco jurídico o nacional pertinente

La UNIMA proporcionará formación especializada al Comité Ejecutivo, a los voluntarios y a los empleados de la UNIMA para desarrollar la concienciación y la sensibilidad sobre estas formas de acoso y sobre cómo ayudar a las víctimas del acoso sexual y de género. La UNIMA reconoce que, dado que el acoso sexual y de género se producen a menudo en un marco de relaciones desiguales en el lugar de trabajo, las víctimas sienten a menudo que no pueden denunciar. La UNIMA comprende la necesidad de apoyar a las víctimas a la hora de presentar denuncias.

Mecanismo informal de denuncia

Si la víctima desea tratar el asunto de manera informal, la persona designada dará los siguientes pasos:

- dar al presunto acosador la oportunidad de responder a la denuncia
- asegurarse de que el presunto acosador comprende el mecanismo de denuncia
- facilitar el debate entre ambas partes para lograr una resolución informal que sea aceptable para el denunciante, o remitir el asunto a asesores formados, mediadores u otros profesionales adecuados cuando sea necesario.
- garantizar que se lleve un registro confidencial de lo sucedido
- seguimiento tras el resultado del mecanismo de denuncia para garantizar que el comportamiento ha cesado.

Mecanismo formal de denuncia

Si la víctima desea presentar una denuncia formal o si el mecanismo de denuncia informal no ha conducido a un resultado satisfactorio para la víctima, debe utilizarse el mecanismo de denuncia formal para resolver el asunto.

La persona designada que haya recibido inicialmente la reclamación remitirá el asunto a uno o a los dos representantes legales de la UNIMA - el Presidente y/o el Tesorero - para que inicien una investigación formal. Los representantes legales podrán tratar el asunto ellos mismos o remitirlo a la persona designada para que lo gestione o, en caso necesario, remitirlo a una persona/organización externa.

La persona que lleve a cabo la investigación deberá

- entrevistar por separado a la víctima y al presunto acosador
- entrevistar por separado a cualquier otro tercero pertinente

- decidir si se produjo o no el incidente o incidentes de acoso sexual o de género
- elaborar un informe en el que se detallen las investigaciones, las conclusiones y las posibles recomendaciones
- si el acoso ha tenido lugar, decidir cuál es la solución adecuada para la víctima, en consulta con ella (por ejemplo, una disculpa, un cambio en las condiciones de trabajo, un ascenso si la víctima ha sido degradada como consecuencia del acoso, formación para el acosador, medidas disciplinarias, suspensión, despido)
- seguimiento para garantizar que se aplican las recomendaciones, que el comportamiento ha cesado y que la víctima está satisfecha con el resultado
- aunque no se pueda determinar que se haya producido el acoso, se pueden formular recomendaciones para garantizar el buen funcionamiento de la organización
- llevar un registro de todas las medidas adoptadas
- garantizar la confidencialidad de todos los expedientes relativos al asunto
- velar por que el proceso se lleve a cabo lo más rápidamente posible y, en cualquier caso, en un plazo de 10 días a partir de la presentación de la denuncia

Mecanismos de denuncia externos

Una persona que haya sido objeto de acoso sexual o de género también puede presentar una denuncia fuera de la organización. Puede hacerlo a través de una denuncia en su propio país.

Sanciones y medidas disciplinarias

Quien haya sido declarado culpable de acoso sexual a otra persona o de acoso por razón de género, siguiendo las líneas dibujadas en esta política, se expone a cualquiera de las siguientes sanciones:

1. Advertencia verbal
2. Advertencia por escrito
3. Suspensión
4. Despido

La naturaleza de las sanciones se aplicará por este orden, en función de la gravedad y el alcance del acoso. Se aplicarán sanciones disuasorias adecuadas para garantizar que las incidencias de acoso sexual y por razón de género no se traten como algo trivial. Algunos casos graves, incluida la violencia física, pueden dar lugar al despido inmediato del acosador.

Aplicación de esta política

La UNIMA se asegurará de que esta política se difunda ampliamente a todas las personas pertinentes. Todos los nuevos empleados deben conocer el contenido de esta política y tener acceso a formación en esta materia.

Cada dos años, la UNIMA exigirá a todos los empleados, directivos y miembros del Comité Ejecutivo que asistan a un curso de actualización sobre el contenido de esta política.

Es responsabilidad de la Junta Directiva de la UNIMA asegurarse de que todos los empleados, miembros del Comité Ejecutivo, voluntarios y directivos, conocen esta política.

Seguimiento y evaluación

La UNIMA reconoce la importancia de supervisar esta Política de acoso sexual y de género y se asegurará de recopilar de forma anónima estadísticas y datos sobre cómo se utiliza y si es eficaz o no.

Los supervisores, gerentes y responsables de tratar los casos de acoso sexual y de género informarán sobre el cumplimiento de esta política, incluido el número de incidentes, cómo se trataron y las recomendaciones que se hicieron. Esto se hará anualmente. Como resultado de este informe, la UNIMA evaluará la eficacia de esta política e introducirá los cambios necesarios.

Personas responsables

Normalmente, las personas designadas como responsables se especificarán durante la primera reunión del Comité Ejecutivo tras un Congreso de la UNIMA. Estas personas asumirán sus funciones durante un periodo de dos años, renovable después de los dos primeros años. Cuando una persona designada no pueda continuar en sus funciones, el Comité Ejecutivo designará a otra persona.

Para el periodo 2022 - 2024 las personas designadas son:

Cariad Astles: cariadastles@gmail.com, número de teléfono: +44 7870 553032

Mujer

Sabe leer y hablar inglés, español, catalán, francés, italiano, portugués y sueco.

Clément Peretjatko: clement.peretjatko@gmail.com, número de teléfono: +336 88 31 86 70

Hombre

Sabe leer y hablar francés e inglés.

Kata Csató: csato.kata@gmail.com, número de teléfono: +36 20 4298298

Mujer

Sabe leer y hablar húngaro, inglés y polaco; sabe leer alemán; entiende lenguas eslavas.

Leído y aprobado, el 3 de diciembre de 2022

Karen Smith
Presidente de UNIMA



Dimitri Jageneau
Secretario General de UNIMA



Lucile Bodson
Tesorero UNIMA

