

REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) NOVIEMBRE 2017

Deteniendo al Hostigamiento Sexual

“El hostigamiento sexual no se trata de las relaciones sexuales. Se trata del poder. Es trata del poder un patrón puede ejercer sobre una trabajadora, el poder que un maestro ejerce sobre una estudiante y poder—menos definido—que los compañeros varones de trabajo puedan ejercer sobre sus compañeras hembras. Es como un juego de poder, manifestándose como discriminación contra un sexo.” Tomado de *Parando el Hostigamiento Sexual* (Camille Colatosti & Elissa Kang, *Notas Laborales*: 1992).

El hostigamiento sexual es una de las primeras formas de discriminación que confronta las mujeres y trabajadores que se identifican como femeninas. Encuestas muestran que 58% de las mujeres hayan reportada la experiencia de hostigamiento contra su género en el trabajo. El hostigamiento sexual y la discriminación van en contra de los valores de la UE y son ilegales bajo la mayoría de los contratos de la unión. También es ilegal bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, una ley por la cual la UE luchó para que se aprobara. En 1980, la *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo* (EEOC por sus siglas en inglés) emitió guías definiendo al hostigamiento sexual. Es definido como:

(1) Avances sexuales no deseados; o (2) solicitudes por favores sexuales; o (3) cualquier otro conducto verbal o físico de naturaleza

Luchando En Contra del Hostigamiento

Cada instancia de hostigamiento sexual es única y una respuesta creativa y apropiada requiere que el delegado sea pensativo, sensitivo y hábil. Abajo hay unas sugerencias que se debe mantener en mente cuando se trata con el hostigamiento sexual.

1) La Unión debe hacer consciente a todos los miembros que el hostigamiento sexual es ilegal y la unión luchará por parte de sus miembros para acabarse con ello. Es la responsabilidad de todos de crear una cultura donde no se tolera al hostigamiento. No es solamente la responsabilidad de las mujeres o de los dirigentes de la unión. Enseña a los

(continúe al dorso)



sexual. El hostigamiento sexual puede ocurrir a través de miradas, toques, insinuaciones, gestos o solicitudes directos.

Tal conducta constituye hostigamiento sexual cuando (a) la sumisión es hecha como un término o condición de empleo; o (b) la sumisión es usada como base para decisiones de empleo; o más ampliamente (c) la conducta tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el rendimiento del trabajo individual o crea un ambiente de trabajo intimidante u ofensivo.

Bajo la ley, tanto los hombres como las mujeres puedan ser víctimas del hostigamiento

sexual pero en realidad, son las mujeres quienes son afectadas más frecuentemente. La víctima, así como el hostigador, puede ser una mujer o un hombre. La víctima no tiene que ser del sexo opuesto.

El hostigador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del patrón, un supervisor en otra área, un compañero de trabajo o alguien que no sea un empleado.

El hostigamiento sexual también es el hacer comentarios ofensivos del sexo de una

(continúe al dorso)

Algunos Términos Legales

Quid Pro Quo es Latino por “esto por el otro.” Simplemente esto quiere decir que demandando algo de una persona en cambio a dar algo. “Si sales conmigo, aseguraré que recibes tiempo extra” es algo que un patrón no puede decir a una trabajadora.

Ambiente hostil es cualquier conducta sexual no deseada que “interfiere injustificadamente con el rendimiento del trabajo individual o crea un ambiente de trabajo intimidante u ofensivo.” Este tipo de hostigamiento incluye casos donde el patrón hostiga a mujeres porque no quiere que trabajen ciertos puestos o donde permite a los hombres hostigar a las mujeres para eliminarlas de ‘los trabajos de los hombres.’”

(continúe del frente)

persona; por ejemplo, el hacer comentarios degradantes de las mujeres en general.

Entonces, en resumen, el hostigamiento sexual es cualquier avance sexual no deseado u un ambiente hostil de trabajo basado en el sexo. La clave de todo esto es si una mujer dice “no” o “alto” o “basta” entonces las acciones que ocurren después probablemente constituyen al hostigamiento sexual. El “no” no tiene que ser verbal tampoco. Si el patrón sigue demandando que una trabajadora mujer salga con él, y ella se aleje de él cada vez que lo haga, esto debe ser tomado como un “no”. Si le sigue molestando, es hostigamiento sexual.

¿Cuándo es Culpable el Patrón?

El patrón es responsable por las acciones de sus empleados involucrados en el hostigamiento sexual bajo ciertas condiciones. Estos incluyen las siguientes:

1) El conducto sexual fue no solicitado y no deseado. Las personas aún puedan hablar del sexo o hacer chistes entre sí al menos que no molestan a ambos partidos y lo mantienen entre ellos.

Un ambiente hostil de trabajo es creado por el lenguaje o acciones de dos personas

consentidos si los demás trabajadores encuentran el lenguaje o comportamiento ofensivo.

2) Para “condiciones de trabajo hostiles” el comportamiento tiene que ser severo o continuo.

3) El patrón u otra persona de autoridad debe saber que la trabajadora está siendo hostigada. Si el patrón falla en tomar acción para acabar con el hostigamiento sexual, sus penalidades puedan ser mayores.

4) También es ilegal bajo el Título VII si un patrón toma venganza en contra de un empleado que defiende a una empleada que está siendo hostigada.

Lo más “elevado” el patrón – quien está haciendo el hostigamiento – la mayor es la responsabilidad de la compañía.

¿Qué Tal el Hostigamiento de Trabajadores Hostigando a Otros Trabajadores?

Como una unión de base debemos hacerlo claro que queremos mejorar las condiciones de trabajo para todos los trabajadores y por lo tanto no podemos tolerar que un trabajador u un grupo de trabajadores hagan miserable la vida para otros trabajadores. Esto no es

comportamiento de unión. Nuestra misión es de “unificar a todos los trabajadores dentro de nuestra industria en bases industriales y con principios de control de base, no importando su especialidad, edad, sexo, nacionalidad, raza, credo o afiliación política, y perseguimos a todo tiempo una política de lucha agresiva para mejorar nuestras condiciones de trabajo.” El comportamiento de hostigar no nos une.

Mientras bajo la ley es la obligación del patrón de crear un ambiente libre de hostigamiento, la unión quiere ser proactiva y crear un lugar de trabajo seguro y atrayente. Puede ser necesario que los dirigentes de la unión hablan con un miembro alegado de haber participado en comportamiento no apropiado y le educan sobre por qué su comportamiento fue erróneo. Muchas veces, esto es suficiente para poner paro al hostigamiento de otras trabajadoras. Si podemos manejarlo dentro de la unión, es mejor porque fortalece a nuestra organización.

La obligación de la unión es de asegurar que todos son tratados justamente y que reciban una audiencia justa. Si la unión determina en buena fe que un miembro estaba equivocado y estuvo hostigando a otro miembro, entonces la unión no tiene ninguna obligación de defender al hostigador.

Luchando En Contra del Hostigamiento

(continúe del frente)

miembros de intervenir justo cuando vean u oyen comportamiento inapropiado.

2) Haz que el patrón púesta un aviso que declare que el hostigamiento es ilegal.

3) Muchas mujeres no están seguras a quien puedan ir cuando son hostigadas. La unión podrá nominar a varios delegados (algunas de las cuales deben ser mujeres) quienes son muy conocidos y respetados por los miembros a formar un comité especial para tratar con el hostigamiento sexual. Haz que este comité sea conocido por todos los miembros.

4) Toma los reportes de hostigamiento y asalto alegado en serio. Usted podrá crear riesgo por la unión si ignora o desestima prematuramente los reclamos de la miembro. Sigue los pasos de investigación cabalmente (como los delegados deberán hacer para cualquier agravio del trabajo potencial).

5) Lee a los protocolos de reportaje del patrón en cuanto al hostigamiento para

que los delegados podrán navegar este proceso. Si el proceso del patrón es fastidioso o infectivo, considera el uso de acciones por parte de los miembros como peticiones o calcomanías que abogan por un procedimiento mejorado.

6) Haz que el patrón sabe que está ocurriendo comportamiento ilegal. Ser el entremedio entre la víctima y el patrón. No deja que el patrón hostiga a la trabajadora a retirar su queja.

7) Cuando se trata con el asunto en reuniones de quejas, asegura que la víctima no es hostigada por segunda vez al tener que recontar lo que le pasó enfrente de varios patrones. Haz que la compañía muestra algo de sensibilidad.

8) Asegura que el hostigador pague por su crimen, no la víctima. En demasiado circunstancias, la solución del patrón es remover a la víctima de su puesto para “alejarse de Joe”. Haz que el patrón despidió o mueva a quien fue el hostigador, no a la trabajadora. Si el patrón está moviendo el hostigador a otra área, demanda que reciba capacitación para que su comportamiento no continúe, poniendo a otras empleadas en riesgo.

El Consejo de Unidad de UE Local 506

UE Local 506 estableció un Consejo de Unidad en el local hace casi ya dos décadas para “desafiar al comportamiento discriminatorio de cualquier tipo” El local representa a casi 1,500 empleados de producción y mantenimiento en la compañía de Transportación de GE en Erie, PA.

El Consejo de Unidad trabaja para resolver a conflictos de miembro-a-miembro antes de que escalan al punto donde se tiene que involucrar a la compañía, que podría resultar en acción disciplinaria. Si un miembro tiene un problema con otro miembro, pueden contactar a un miembro del Consejo de Unidad para reportar el problema. Los miembros del Consejo de Unidad han sido capacitados para resolver a conflictos de miembro-a-miembro y a asuntos de hostigamiento. Este es un ejemplo de como un local de UE está cambiando a la cultura de su lugar de trabajo y de su unión.