

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA RELATIVA AL ACOSO SEXUAL

INTRODUCCIÓN

United Steelworkers desea brindar un ambiente libre de acosos en todos los lugares de trabajo y en todas las actividades que desarrolla USW. Hemos aprobado democráticamente políticas severas y significativas relativas al acoso en nuestras Conferencias y Convenciones, y hemos negociado dichas políticas para proteger a nuestros asociados. No son tan solo palabras. Tomamos este tema con total seriedad.

Además de la cooperación y el entendimiento, el respeto mutuo debe ser la base de la interacción entre los agremiados. USW no

tolerará ni condonará el comportamiento de sus empleados ni de cualquier otro que se desempeñe en el predio de USW, tal como vendedores, que pueda socavar la dignidad o el amor propio de los individuos, o que pueda crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

Una forma de acoso que es particularmente degradante e intimidatoria es el acoso sexual, y la política que presentamos a continuación se aplicará a los alegatos sobre tal tipo de acoso.

Los principios y procedimientos descritos en esta política también se aplicará a alegatos de otras formas del acoso.

POLÍTICA SOBRE EL ACOSO SEXUAL¹

El acoso sexual no es un chiste. Crea sentimientos de perturbación, humillación e incomodidad. Es una expresión de poder y superioridad por parte de quien lo practica sobre otra persona. Hay dos principios que son fundamentales en el movimiento sindical: los derechos humanos y la solidaridad. El acoso sexual ataca directamente al corazón de ambos.

El acoso sexual es también una discriminación ilegal tanto en los Estados Unidos de Norteamérica como en Canadá. Generalmente se define como:

(1) La atención sexual no deseada de naturaleza persistente o abusiva, realizada por una persona que sabe o debería razonablemente saber que tal atención no es bienvenida; o

(2) la promesa implícita o explícita de una recompensa por cumplir con un pedido sexualmente orientado; o

(3) la amenaza o represalia implícita o explícita, bajo la forma de una represalia real o de una negociación de oportunidades, por la negativa a cumplir con un pedido sexualmente orientado;

(4) los comentarios y comportamientos sexualmente orientados que puedan razonablemente percibirse creando un ambiente negativo, intimidatorio, hostil u ofensivo. Un comportamiento no deseado, orientado sexualmente, puede incluir:

- atención sexual
- abuso físico (tocar, pellizcar, arrinconar)
- abuso verbal (proposiciones, comentarios lascivos, insultos sexuales)
- abuso visual (mostrar material pornográfico, con el fin de turbar o intimidar),

Algunas formas de acoso pueden no violar la ley. Por ejemplo, los alegatos de acoso relativos a un empleado internacional y a una persona asociada al sindicato local, normalmente no afectará el ambiente de trabajo de la persona empleada. Pero dicho acoso viola los principios básicos de la unión. USW considera al acoso sexual de cualquier tipo como una ofensa seria. Se investigaran todas las quejas sobre acoso en los lugares de trabajo y en las actividades de USW.¹

Esta política se basa en el deseo de mediar para resolver las quejas en una forma amigable y no agresiva. Porque en la mayoría de los casos ambas personas involucradas son miembros del sindicato, se debe poner énfasis, en primer lugar, en la solución de dichas quejas de modo informal.

Cuando tal tipo de solución no sea posible, se puede llevar adelante una queja formal. Una queja confirmada resultará en una acción apropiada que puede llegar a, e incluir, la finalización de la vinculación laboral de los empleados con USW, sujeto a los derechos del empleado bajo cualquier convenio colectivo que aplica. Todas las quejas se procesarán en forma confidencial, y todas las quejas formales se dirigirán al Presidente Internacional.

¹ Ésta política cubre a los empleados Internacionales de USW en los Estados Unidos de Norteamérica y Canadá. No se aplica a los agremiados de USW en general, porque ellos están cubiertos por las políticas establecidas por sus empleadores. Sin embargo, los asociados del USW pueden solicitar la investigación de quejas sobre acoso sexual por parte de un empleado de USW bajo esta política. Ésta política tampoco cubre a los Oficiales de las uniones locales ni a los empleados de la misma. Sin embargo, se inicia a las Locales Uniones a adoptar políticas similares. Esta política no se aplica a la conducta de otras personas que hacen negocios en el predio de USW, tales como vendedores.

² Esto incluye quejas sobre la conducta de Oficiales de Uniones Locales o de sus asociados contra otros asociados, donde dicha conducta tiene lugar en funciones Internacionales de USW. En tales casos, la Unión Local será notificada de los resultados de las investigaciones, para que se puedan tomar las acciones apropiadas por parte de la Unión Local.



United Steelworkers
Five Gateway Center
Pittsburgh, PA 15222



Las quejas sobre acoso relativas a cualquier actividad patrocinada por USW, se pueden dirigir tal como se muestra al reverso de este documento.

PROCEDIMIENTO PARA QUEJAS SOBRE ACOSO



Si usted considera que está siendo acosado/a, actúe de inmediato:

1. Si es posible, deje bien establecido que a usted no le agrada tal comportamiento. Puede hacer eso por usted mismo/a o con la ayuda de un amigo/a. Especifique que seguirá hasta las últimas consecuencias si el comportamiento continua.
2. Si se persiste con una conducta inapropiada y usted no desea enfrentar directamente a la persona debido al impacto que la/las acción/acciones puedan tener sobre usted, debe comunicarse con el o los representantes designados para dicho caso. (Se indica el nombre y el número debajo):
3. O debe comunicarse ya sea con la oficina del Presidente Internacional o con el Departamento de Derechos Civiles, y el asunto será manejado de acuerdo a la Política sobre Acoso de USW que se encuentra al reverso de esta hoja.

Todas las quejas se tratarán en forma confidencial.



United Steelworkers
AFL-CIO•CLC

Five Gateway Center
Pittsburgh, PA 15222

