

VARIAS MUJERES LATINAS DE MINNESOTA PRESENTAN UNA DEMANDA CONTRA UNA COMPAÑÍA MULTINACIONAL POR ACOSO SEXUAL

A la sombra de los gigantes



•• Suena como la trama de una película exagerada. Una cuyos sucesos son tan extremos y dice, "¡pero esto nunca podría pasar en la vida real!"

Serio acoso sexual, sexo forzado. Mujeres inmigrantes, solas, en lugares aislados cuyo contacto principal con la compañía para la que trabajan son los mismo acosadores que las atacan noche tras noche. Hablan poco inglés, pero incluso así, siguen la norma. Informan del acoso, sólo para ver como la compañía – una enorme corporación con millones en ingresos por año – hace poco o nada para parar el acoso. Pero no es una película. Es precisamente lo que 8 mujeres aseguran que pasó.

Por Lorena Duarte

En una demanda presentada en mayo en la corte de Estados Unidos del distrito de Minnesota, ocho mujeres latinas que acusan a su empresa, American Building Maintenance Industries o ABM Industries, Inc. de ignorar sistemáticamente sus quejas de acoso sexual. La demanda, obtenida por La Prensa de Minnesota, afirma que ABM Industries ha "adoptado y mantenido una amplia y sistemática pauta y práctica de someter a empleadas de mantenimiento femeninas a acoso sexual, discriminación y represalias", y muestra un asombroso conjunto de quejas, desde asalto sexual, hasta un respuesta gerencial caprichosa, y represalias en el trabajo.

De acuerdo con su página Web, ABM provee servicios de mantenimiento, aparcamiento, ingeniería, seguridad, iluminación y mecánicos, para miles de emplazamientos comerciales, industriales, institucionales y de venta al por menor en cientos de ciudades de todo Estados Unidos y Columbia Británica en Canadá. Sus ingresos para el año fiscal 2005 alcanzaron los \$2,500 millones y tiene más de 73,000 empleados, y más de 240 oficinas. ABM provee servicios de mantenimiento a un gran número de emplazamientos en Minnesota, incluyendo el aeropuerto internacional Minneapolis-St. Paul y muchos de los edificios que decoran el cielo de Minneapolis y St. Paul.

La historia de una mujer

Una de las mujeres nombrada en la demanda accedió hablar con La Prensa con la condición de permanecer anónima, y contar su versión

de la historia. La llamaremos Carmen. Ella ha vivido en Minnesota 8 años y es originaria de México.

Cuando Carmen empezó a trabajar para ABM, dice que no había problemas. Hacía bien su trabajo y no tuvo ningún problema con sus compañeros y supervisores. De hecho, dice que se llevaba bien con tanto su supervisor directo como con el gerente de su turno, que eran hermanos.

Sin embargo, hace cerca de un año, en septiembre de 2004, las cosas empezaron a cambiar "drásticamente" dice ella. Su supervisor directo empezó a decirle cosas "inapropiadas" y cuando ella le decía que no estaba interesada, él se reía de ella. Entonces, en tres ocasiones diferentes, la tocó de forma inapropiada, la última vez dice ella, "vulgarmente, entre mis piernas".

Carmen estaba conmocionada y, a pesar de las dificultades inherentes de acusar al hermano de alguien de acoso sexual, se dirigió al gerente de su turno. Tuvo una reunión con ambos donde, ella afirma, su supervisor se rió de sus acusaciones y dijo "así es como soy con todo el mundo".

Ella dice que el gerente de su turno le dijo que pensara en la familia de su hermano y no tomó medidas disciplinarias. Después de eso, dice que su supervisor creó un ambiente de trabajo muy incómodo, dándole miradas hostiles, controlando su trabajo y dándole más trabajo que anteriormente.

En febrero de 2005, Carmen pidió una reunión con la gerencia superior de ABM para referirse al acoso en proceso. ABM le asignó al gerente de su turno (que es latino y bilingüe) para traducir durante la reunión. Durante la reunión, dice que la gerente del edificio parecía "muy enfadada, muy arrogante", y abandonó la reunión frustrada, sintiendo que su gerente de turno no había traducido con precisión todo lo que estaba diciendo.

En abril de 2005, tuvo otra reunión con la gerencia superior, para la cual ella trajo su propio traductor, pero de nuevo tuvo una frustrante experiencia. Aunque ella entendió que su supervisor directo sería suspendido por tres días mientras la compañía investigaba, él llegó a trabajar al día siguiente y todos los días de ahí en adelante. Nunca paró de trabajar, tuvo todavía acceso regular a ella (aunque ella había pedido ser trasladada a un piso diferente), y la trató de una manera muy amenazadora.

Finalmente, su supervisor fue transferido a otro edificio, pero aún visitaba regularmente. Carmen recibió más trabajo que nunca y dice que se "sintió presionada para marcharme".

Ella denunció el acoso de nuevo en mayo

de 2005 y paró de trabajar en julio de ese mismo año. Dice que mientras trabajó allí, supo de otra mujer que había sido sujeto de acoso sexual, y aunque la mujer nunca lo denunció, fue despedida.

Carmen dice que el calvario dañó su relación con su marido y le dañó personal y emocionalmente y añade que "sólo quería trabajar en paz. Lo que más me dañó fue que en vez de intentar ayudar, empeoró. Para mí, después de la denunciarlo, siguió pasando y en algunos casos empeoró, debería de haber sido de la otra manera".

Por lo que sabe Carmen, tanto su gerente de turno como su supervisor directo siguen trabajando en ABM.

Respuesta de ABM

Representantes de ABM hablaron con La Prensa de Minnesota y proveyeron dos declaraciones escritas refiriéndose al caso, defendiendo la posición de la compañía. No se pudo entrevistar a los representantes de ABM.

La abogada Jacqueline Mrachek, de Greene, Espel, LLP dice "ABM tiene un historial de tomar acción rápida y apropiada en respuesta de las alegaciones de acoso sexual, incluy-

endo las demandantes. Las normas y procedimientos de ABM son altamente efectivas – mucho más allá de lo que se requiere por ley. Estas incluyen, pero se limitan a, publicar y proporcionar a los empleados las normas tanto en inglés como en español, poner a su disposición personal de recursos humanos y una línea bilingüe 1-800 que actual como tercero en disputa, y un entrenamiento obligatorio anual sobre acoso sexual para todos los supervisores. ABM anima activamente a los empleados con cualquier preocupación a dar un paso adelante, y responde metódica y rápidamente a las quejas, hasta e incluyendo la cancelación del empleo de los autores. En este caso específico, tan pronto como fue notificado, ABM investigó y tomó las medidas apropiadas."

En su declaración, Linda Auwers, Consejera General de ABM Industries dice, "nos tomamos muy en serio los problemas de oportunidades ecuanimes para las mujeres y proporcionamos a los empleados un ambiente de trabajo tolerante e inclusivo, en el cual puedan desarrollar todo su potencial. Por muchos años, hemos tenido fuertes normas e iniciativas para mantener un lugar de trabajo tolerante e inclusivo. Estas incluyen tolerancia



Medtronic

Alleviating Pain · Restoring Health · Extending Life

Diversity Career Fair

Medtronic is the global leader in medical technology – alleviating pain, restoring health and extending life for millions of people around the world.

Medtronic Global Business Solutions Division Diversity Career Fair

Join us to learn more about current careers in these specific areas:

- Customer Service
- Finance
- Facilities
- Maintenance
- Shipping & Receiving
- Information Technology
- Supply Chain
- Quality

We are seeking candidates at all skill levels for both full-time and part-time opportunities and various shifts.

Representatives will be available to review resumes and talk more about what we do!

**Tuesday, June 20th, 2006
3:00 – 7:00 PM**

3850 Victoria Street North Shoreview, MN 55126
(Located at the Northeast corner of 694 and Victoria Street)



Careers
with a passion for life

Medtronic is an equal opportunity/affirmative action employer.

cero hacia el acoso sexual, así como un historial de igualdad contratando y en ascensos. El comunicado de prensa de los abogados de las demandantes el 15 de mayo es engañoso en varios aspectos. Las alegaciones en contra de la compañía no tienen mérito.”

Por escrito pero no en la realidad

Víctor Carta es el actual propietario de Librería La Paz en el Mercado Central en Minneapolis, pero de 1997 a 2002, trabajó para ABM como supervisor.

Él y su mujer, Verónica Rosas, que también trabajó para ABM, no recuerdan haber sido testigos de ningún caso declarado de acoso sexual, pero Carta dice que había una despreocupación general por parte de algunos supervisores por las reglas de la compañía, incluyendo el acoso sexual.

Él dice que durante sus sesiones de entrenamiento mensuales o bimensuales, ABM revisó la política sobre el acoso sexual, que él describe como “estricta”. Pero la realidad, dice, era muy diferente.

“Está ahí por escrito, pero no en la realidad”, dice. Afirmo que era común en los supervisores latinos el flirtear con la empleadas, invitarlas a cenar y tratarlas diferentemente – a

veces con preferencia, otras veces no – que a sus compañeros masculinos.

“Es parte de nuestra cultura pedir citas a nuestras compañeras de trabajo”, dice, “pero no aquí”.

Carta recuerda haber oído a una mujer rechazar a un supervisor y ser despedida, pero no ha tenido experiencia directa alguna con casos de acoso sexual.

Rosas dice que algunos supervisores latinos se aprovechaban de sus iguales latinos, “porque sentían que sabían algo de inglés, y que tenían algo de poder, pensaban que eran mejores”, y recuerda a varios supervisores permitiendo a sus amigos salir del trabajo más pronto, marcando las tarjetas de tiempo de otra gente y llevándose suministros.

Carta dice que ABM mandaba inspectores a los lugares periódicamente, pero dice que is había problemas, muchas veces la gente tenía miedo de hablar, por temor a perder su trabajo. Dice que esa es la misma razón por la que muchas empleadas aceptaban el comportamiento de sus supervisores.

“ABM podría ser una buena compañía”, dice Carta, “pero tienen algunos malos supervisores y no aplican sus normas”.

El caso pendiente

Actualmente, Carmen y las otras siete demandantes están esperando la respuesta de ABM, que debería ser entregada en breve, dice Justin Cummins.

Cummins, del bufete de abogados Millar-O'Brien, es uno de los abogados clave en el caso y anticipa una dura lucha contra ABM.

“En el panorama legal actual es difícil sacar este tipo de casos”, dice, pero Cummins está dispuesto porque lo que ha oído de sus clientes, dice,

es escandaloso.

Dice que fueron objetivos fáciles, “trabajando en emplazamientos aislados, a menudo de noche cuando no hay nadie más”, y dice que es particularmente difícil hacer cumplir las reglas contra el acoso sexual cuando su contacto principal con la compañía es el acosador.

“Fueron ignorados por la gerencia”, dice, “la

manera en que la compañía ha respondido ha sido transfiriendo a los supervisores o a las mujeres, no es mucha solución”.

En resumen, ha sido crueldad el no creerlas – porque son inmigrantes, en trabajos de baja cualificación, gente de color, mujeres”, continúa.

Seis de las 8 demandantes siguen trabajando para ABM, porque dice Cummins, “el sustento de muchas de estas mujeres y el sustento de sus familias depende de que mantengan sus trabajos”.

Por lo que Cummins sabe, la mayoría – sino todos – los hombres que acosaron a sus clientes continúan trabajando para ABM.

Cummins es llevando a cabo una investigación, que ha desvelado más casos, pero muchas de las mujeres tienen miedo de salir a la luz, porque temen represalias.

Al final, dice, se trata de pautas de abuso, y del abuso de trabajadores particularmente vulnerables. Dice que espera que este caso inspire a otras mujeres a dar un paso adelante para denunciar acoso y abuso en el trabajo, y ganar apoyo las unas de las otras, no sólo en ABM, sino en todos los lados. Como Carmen dice sobre el caso, “ha ayudado saber que no soy la única”.



xcelenergy.com ©2006 Xcel Energy Inc.



“ANTES DE EXCAVAR EN SU PATIO, LLAME POR TELEFONO.”

“Créalo o no, el patio trasero de su casa puede ser muy peligroso. Esto es debido a los cables eléctricos y a las tuberías de gas que están debajo de la tierra. Tocar uno de estos cables o tubos con una pala o con una estaca para excavar puede ser fatal. Nosotros enterramos los cables eléctricos y las tuberías de gas a una distancia segura debajo de la tierra, pero la erosión o la jardinería pueden hacer que con el tiempo éstos estén más cerca de la superficie. Por lo tanto, antes de excavar, usted debe llamar a Gopher State One Call of Minnesota (Un Llamado de Minnesota) al 1-800-252-1166, al menos 3 días hábiles antes de empezar su proyecto. Es un servicio gratuito y alguien vendrá a marcar en qué lugar se encuentran los cables o tuberías. Todo lo que usted tiene que hacer es esperar el tiempo requerido, y luego excavar cuidadosamente a mano, alrededor de las marcas. Es por su seguridad; y es la Ley.” Xcel Energy. *Usted recibe toda nuestra energía.*

Tony, Jefe de Mecánicos Ensambladores
Para más sugerencias sobre seguridad,
visite nuestra página web xcelenergy.com.

