

¡BASTA! PREVENGA EL ACOSO SEXUAL EN LA AGRICULTURA

GUIA DEL FACILITADOR



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Agradecimientos | 3 |
| Consejos para Facilitadores | 5 |
| Lista de Materiales | 8 |
| Agendas de capacitación en un vistazo (versiones de 60, 90 y 120 min.) | 8 |
| Lista de verificación de preparación para la capacitación | 9 |
| Poema ¡Basta! ¡Basta! ¡Basta! | 10 |
| Objetivos de Aprendizaje | 11 |
| Datos sobre el Acoso Sexual en la Agricultura | 12 |
| Segmento 1: Apoyando un entorno de trabajo saludable | 14 |
| Segmento 2: Comprendiendo el Abuso Sexual | 20 |
| Segmento 3: Actuando como un Espectador y Aliado | 26 |
| Segmento 4: Reportando el Abuso Sexual | 32 |
| Segmento 5: Previniendo el Acoso Sexual | 36 |
| Referencias | 41 |
| Apéndices | 42 |
| Apéndice A: Factores que influyen en el acoso sexual: Una Perspectiva Multinivel | 42 |
| Apéndice B: Conozca sus derechos: consejos de la EEOC | 46 |
| Apéndice C: Encuesta previa / posterior a la capacitación | 47 |
| Apéndice D: Escenarios de discusión adicionales para el Segmento 2 | 49 |
| Apéndice E: Responsabilidades y Responsabilidad de los Empleadores – EEOC | 51 |
| Apéndice F: ¿Está completa la póliza de acoso sexual de su empresa? | 52 |
| Apéndice G: Ejemplo de la póliza sobre el acoso sexual | 53 |
| Apéndice H: ¿Qué debe hacer si está siendo acosado sexualmente? | 61 |
| Apéndice I: Ejemplo de formulario de incidente | 62 |
| Apéndice J: Consejos para cultivadores por cultivadores | 65 |
| Apéndice K: Recursos locales y nacionales | 67 |

AGRADECIMIENTOS

Este proyecto implicó la dedicación y esfuerzo de muchas partes interesadas que han trabajado juntas: trabajadores agrícolas del estado de Washington; Universidad de Washington (profesores, personal y estudiantes de los recintos universitarios de Bothell y Seattle); Pacific Northwest Agricultural Safety and Health Center; El Proyecto Bienestar; NCEC/Radio KDNA; Washington Growers League; AJL Productions; EEOC's William Tamayo; Northwest Justice Project; Washington State Department of Labor & Industries; Washington State Department of Agriculture; Yakima Valley Farm Workers Clinic; Migrant Clinicians Network; the Washington State Human Rights Commission; Northwest Latinos Communication; y Seattle Credit Union.

También agradecemos la generosa contribución financiera a este proyecto de los contribuyentes que se mencionan a continuación. ¡No podríamos haber producido este video y currículo sin ustedes!

- Aron y Jody Early
- Battlefield Farms, Inc.
- Benjamin Risha
- Boldly Grown Farm
- Christopher Wade
- CLS Farms, LLC
- Doornink Fruit Ranch
- Eddie Farms
- El Proyecto Bienestar; NCEC/Radio KDNA
- Emily y Olivia Oomen
- Equitable Food Initiative
- Firman Pollen Company, Inc.
- Frenchman Hills Vineyard
- Frosty Ridge Orchards, LLC
- Gathering Together Farm Company
- Goosetail Orchard
- Groundworks Organics Company
- Hans Nelson and Sons Nursery, Inc.
- Hansen Fruit Company, LLC
- High Valley Orchards, LLC
- Hops Growers of Washington, Inc.
- Inland Desert, Inc.
- J. Frank Schmidt & Son Co.
- John Kiel
- Judd Orchards, Inc.
- Konnowac Orchards, LLC
- Kraemer's Nursery
- L&G Christensen Farms, Inc.
- Latino Community Fund of Washington
- Latino Northwest Communications
- Lighthouse Farms
- Lonesome Spring Ranch
- Mt. Adams Orchard
- Natural Selection
- Nicole Davis Weaver
- Northwest Justice Project
- Organically Grown Company
- Perrault Farms
- Persephone Farm
- Profarm, Inc.
- Richmond Orchards
- Schuh Farms
- Sea Mar Community Health Centers
- Strand-Allen, Inc.
- Strand Apples, Inc.
- Surface Nursery
- Taggares Fruit Company
- TRECO-Oregon Rootstock & Tree Co Inc.
- Tudor Hills Vineyard, Inc.
- University of Washington Royalty Research Fund
- Pacific Northwest Agricultural Safety & Health Center
- Van Horn Farms, Inc.
- Victoria Breckwich Vásquez
- Virgil Gamache Farms, Inc.

- Washington Growers League
- Washington State Human Rights Commission
- Washington Wine Industry Foundation
- Winemakers, LLC
- Woodburn Nursery & Azaleas, Inc.
- Woodburn Ornamentals, Inc.
- Yakima Chief Ranches
- Yakima Valley Farm Workers Clinic

También hubo quienes fueron mucho más allá de nuestro esfuerzo para ayudarnos a involucrar a las partes interesadas en el estado de Washington, crear conciencia, recaudar fondos, proporcionar ubicaciones para filmar y ofrecer consejos sabios y experiencia. Ofrecemos nuestro más profundo agradecimiento a estas personas, incluyendo a Mike Gempler y Georgia Gempler, Jeff Perrault, Harold Austin, Alexandra Lewis-Lorentz, Elizabeth Torres, Brenda Martínez, Teresa Mata, Nicole Davis Weaver, Martha Sánchez, Mario Zavaleta, Dennise Drury, Marcy Harrington y Rocío Castillo-Foell.

Por último, nos sentimos humildes e inspirados por los muchos trabajadores agrícolas de Washington que valientemente compartieron sus historias, su fuerza, creatividad y determinación para ayudarnos a crear las historias en este video y desarrollar esta capacitación curricular. Sus palabras y experiencias son parte de este proyecto e inspiran a otros a tomar las medidas necesarias para garantizar un lugar de trabajo (y una sociedad) saludable y seguro para todos.

Sinceramente:

Jody O. Early, PhD, MS, MCHES
Proyecto Co-PI, Profesor Asociado,
Escuela de Enfermería y Estudios de Salud
Universidad de Washington Bothell

Victoria Breckwich Vásquez, DrPH, MPH, MA
Proyecto Co-PI, VP de Servicios de Salud
Preventiva, Educación y Capacitación
Centros de Salud Comunitaria Sea Mar

¡BASTA! PREVENT SEXUAL HARASSMENT IN AGRICULTURE ©2019 Se trata de una formación multinivel en español y en inglés creada por un equipo intersectorial dirigido por la Dra. Victoria Breckwich Vásquez y la Dra. Jody Early de la Universidad de Washington Bothell en asociación con una serie de partes interesadas, incluyendo trabajadores agrícolas, productores, agencias y coaliciones estatales, organizaciones de derechos humanos, organizaciones sin fines de lucro, mano de obra e industria, medios de comunicación, funcionarios y representantes gubernamentales, y voluntarios apasionados. El video, la guía del facilitador y el equipo de herramientas están disponibles en línea en el sitio web de PNASH: <https://deohs.washington.edu/pnash/sexual-harassment>. ©Universidad de Washington Bothell. Todos los derechos reservados. Los materiales solo se pueden replicar para uso educativo. Para obtener más información, comuníquese con el Pacific Northwest Agricultural Safety and Health (PNASH) al correo electrónico pnash@uw.edu o llame al 206-616-1958.

CONSEJOS PARA FACILITADORES

Esta guía está destinada a acompañar el video, *¡Basta! Prevenga el acoso sexual en la Agricultura*. Se divide en cinco segmentos para acompañar el video y proporciona actividades y temas de discusión con la finalidad de mejorar el diálogo y el activo aprendizaje. Además de este video y la guía del facilitador, hay un paquete electrónico que incluye materiales suplementarios en inglés y español, tales como diapositivas en Powerpoint®, posters para el lugar de trabajo, folletos y archivos adicionales de audio y video. Usted puede encontrar el paquete electrónico con estas herramientas en la página web de PNASH: <https://deohs.washington.edu/pnash/sexual-harassment>.

Es importante que los participantes en este entrenamiento entiendan que las causas profundas del acoso sexual implican múltiples factores que van más allá del individuo (ver página 12 sobre el *Marco Teórico*). Por lo tanto, esta guía utiliza un marco de prevención de salud pública ecológico social para abordar los numerosos factores precipitantes, habilitadores y reforzantes que atraviesan múltiples niveles de influencia.

El mensaje principal es mostrar **respeto por los demás**. Promover la dignidad y los derechos de los demás es esencial para crear y mantener un lugar de trabajo positivo, saludable y productivo. Aplicamos un *enfoque de base*, comprometido con la comunidad para el desarrollo de este video y currículo, involucrando a todas las partes interesadas en el sector agrícola en su desarrollo. El guion de video y los escenarios de casos son auténticos y fueron escritos por mujeres trabajadoras agrícolas en el estado de Washington con comentarios e ideas aportadas también por productores, representantes de organizaciones sin fines de lucro y organizaciones gubernamentales, de educación y en defensa de los derechos humanos.

Si bien ninguna capacitación por sí sola pondrá fin al acoso sexual o la violencia en el lugar de trabajo, la capacitación y la educación siguen desempeñando un papel fundamental en la reducción de su probabilidad, ayudando a fomentar un lugar de trabajo más seguro y saludable.

Basándonos en investigaciones previas sobre lo que funciona en los programas de prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo, recomendamos lo siguiente para la facilitación de las sesiones de este entrenamiento:

- Lo ideal es que los facilitadores tengan cierta experiencia proporcionando capacitación sobre el acoso sexual. La “Washington Grower’s League”, así como el “Pacific Northwest Agriculture Safety and Health” (PNASH) de la Universidad de Washington, pueden referirlo a facilitadores con experiencia en la capacitación en la prevención del acoso sexual.
- Organice sesiones de capacitación separadas para empleados, supervisores y productores para que los empleados se sientan más cómodos participando en las conversaciones.
- Para facilitar la entrega de folletos, formularios y ejemplos, prepare una carpeta para cada participante con copias de los folletos que aparecen en la *Lista de*

verificación para la preparación del entrenamiento de la página 7 que se incluyen como apéndices en esta guía.

- Esfuércese por crear un ambiente acogedor y seguro para que la gente se sienta más inclinada a participar en los debates y actividades.
- Destaque la gravedad del tema y la necesidad de ser sensible. Instruya a los participantes para que se abstengan del sarcasmo, las burlas y el comportamiento grosero. Lo más probable es que haya víctimas de acoso sexual y otras formas de violencia sexual en la sala.
- El diálogo y la participación de los asistentes durante este entrenamiento son esenciales no sólo para el aprendizaje, sino para el cambio de comportamiento. Además de las ideas compartidas en esta guía, considere otras estrategias para el activo aprendizaje que podrían ayudar a involucrar a su audiencia con este tema.
- Mantenga el tono del entrenamiento equilibrado para no *culpar* a un grupo en particular.
- Si muchos en su grupo tienen teléfonos inteligentes (móviles), podría utilizar aplicaciones de sondeo como Poll Everywhere, ¡Kahoot!, o Quizlet para transformar tanto la encuesta previa al entrenamiento como la encuesta posterior en una trivía o juego de preguntas.
- Como facilitador, tendrá que decidir si desea utilizar las versiones de 60, 90 o 120 minutos proporcionadas en la página 6. Las investigaciones relacionadas con la prevención del acoso sexual indican que las capacitaciones que son de menos de una hora son menos efectivas que los entrenamientos más largos (Miller, 2017).
- Proporcione un intérprete profesional para unirse a usted el día del evento para ayudar a facilitar la discusión y traducir el diálogo de manera efectiva y para que todos los participantes puedan entender.
- Cada sección proporciona indicaciones de discusión y actividades que pueden ser adaptadas para diferentes grupos, como se muestra en los símbolos de la leyenda a continuación.



LISTA DE MATERIALES

- Archivo de video o disco compacto de “¡Basta! Prevenga el acoso sexual en la agricultura.”
- Carpetas con folletos (consulte los apéndices y el paquete electrónico con herramientas).
- Copia de la encuesta previa y la encuesta posterior
- Marcadores
- Un rotafolio o cartulinas grandes para escribir
- ¡Basta!... Diapositivas en Powerpoint® (opcional)
- Reproductor de disco compacto o una computadora con proyector

AGENDA DE ENTRENAMIENTO EN UN VISTAZO: 60, 90, 120 minutos

| Versión | Segmentos | Subtemas | Tiempo |
|----------------|---------------------|---|----------------|
| 60 min | | Actividad para romper el hielo | 5 min |
| | Segmento 1 | Apoyando un entorno de trabajo saludable | 10 min |
| | Segmento 2 | Comprendiendo el acoso sexual | 15 min |
| | Segmento 3 | Actuando como un espectador y aliado | 10 min |
| | Segmento 4 | Denunciando el acoso sexual | 10 min |
| | Segmento 5 | Prevención del acoso sexual | 10 min |
| | Tiempo total | | 60 min |
| 90 min | | Actividad para romper el hielo y encuesta previa al entrenamiento (Pre-evaluación)* | 15 min |
| | Segmento 1 | Apoyando un entorno de trabajo saludable | 15 min |
| | Segmento 2 | Comprendiendo el acoso sexual con escenarios adicionales | 20 min |
| | Segmento 3 | Actuando como un espectador y aliado | 10 min |
| | Segmento 4 | Denunciando el acoso sexual | 15 min |
| | Segmento 5 | Prevención del acoso sexual | 10 min |
| | | Encuesta posterior al entrenamiento (Posevaluación)* | 5 min |
| | Tiempo total | | 90 min |
| 120 min | | Actividad para romper el hielo y encuesta previa al entrenamiento (Pre-evaluación)* | 15 min |
| | Segmento 1 | Apoyando un entorno de trabajo saludable | 15 min |
| | Segmento 2 | Comprendiendo el acoso sexual con escenarios adicionales | 20 min |
| | Segmento 3 | Actuando como un espectador y aliado con escenarios adicionales | 20 min |
| | Segmento 4 | Denunciando el acoso sexual | 25 min |
| | Segmento 5 | Prevención del acoso sexual | 10 min |
| | | Encuesta posterior al entrenamiento (Posevaluación)* | 10 min |
| | | | 5 min |
| | Tiempo total | | 120 min |

*Para capacitaciones que incluyen una encuesta previa y posterior (para la evaluación de la capacitación), el facilitador puede leer preguntas y posibles respuestas en voz alta para aquellos que necesitan ayuda con la lectura de los elementos de la encuesta.

LISTA DE VERIFICACIÓN DE PREPARACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN

| TAREAS | ✓ |
|---|---|
| <p>Imprimir los folletos para los participantes y las encuestas previas y posteriores al entrenamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Conozca los derechos de sus empleados: consejos del folleto EEOC (Apéndice B)</i> • <i>Encuesta previa y posterior: ¿cuánto sabe sobre el acoso sexual? * (Apéndice C)</i> • <i>Escenarios adicionales de acoso sexual (Apéndice D)</i> • <i>Responsabilidades de los supervisores y empleadores (EEOC) (Apéndice E)</i> • <i>Para productores y supervisores: ¿está completa la política de acoso sexual de su empresa? (Apéndice F)</i> • <i>Copia de la póliza de acoso sexual de la empresa (Obtenga del empleador o use una copia de muestra en el Apéndice G)</i> • <i>¿Qué debe hacer si está siendo acosado en el trabajo? (Apéndice H)</i> • <i>Ejemplo de formulario de incidente para denunciar el acoso sexual (Apéndice I)</i> • <i>Consejos para cultivadores por cultivadores (Apéndice J)</i> • <i>Recursos adicionales relacionados con el acoso sexual (Apéndice K)</i> <p>*Nota: Si la mayoría de su audiencia utiliza teléfonos celulares, ¡podría utilizar formatos más interactivos para recopilar las respuestas de la encuesta previa al entrenamiento y la evaluación, tales como Kahoot! o Poll Everywhere.</p> | |
| Preparar etiquetas impresas con los nombres de los participantes o proporcionar etiquetas en blanco con bolígrafos en cada mesa. | |
| Crear una carpeta para cada participante que contenga todos los folletos mencionados. | |
| Crear una hoja de asistencia para los participantes. | |
| Organizar la sala para que los participantes puedan sentarse en pequeños grupos de 4-6 personas. | |
| Configurar la pantalla y la computadora con un proyector LCD o la televisión con el reproductor de disco compacto. | |
| Del paquete de herramientas <i>¡Basta!</i> , preparar la presentación PowerPoint® <i>¡Basta! Prevenga el Acoso Sexual en la Agricultura</i> , el archivo de video con los testimonios de trabajadores agrícolas (lo cual es opcional) y/o el archivo de audio con el poema <i>¡Basta! ¡Basta! ¡Basta!</i> | |
| Preparar los materiales para cada grupo en cada mesa (carpetas con volantes, bolígrafos o lápices, un cuaderno grande, un rotafolio con cartulinas y marcadores para escribir las ideas del equipo). | |
| Tener un pizarrón blanco con un borrador y marcadores o tener un rotafolio con cartulinas para que el facilitador anote las respuestas de los participantes y los puntos importantes. | |

¡BASTA! ¡BASTA! ¡BASTA!

POR PAULA ZAMBRANO - YAKIMA, WA

¡Basta, Basta, Basta!
Llegamos a los campos
para empezar a trabajar nuestro trabajo.
No falta quien nos diga,
'que buen trasero tienes...'
¡ya ponte a trabajar!

¡Basta, Basta, Basta!
Algunos mayordomos
te quieren conquistar
ofreciéndote más horas
para poderte manosear.
Te dicen '¿cuánto cobras?'
esperan que contestes
para poderse aprovechar.

¡Basta, Basta, Basta!
Nosotras solo queremos trabajar
solo trabajar queremos,
el respeto, también la igualdad.
Nacieron de una mujer
¿Por qué nos tratan mal?

¡Basta, Basta, Basta!
No sentimos acorraladas
de estos compañeros
de estos mayordomos
que solo usan su poder y autoridad.

¡Basta, Basta, Basta!
A veces quiero renunciar
pero tengo una familia
que tengo que alimentar.
Te hostigan constantemente
ya me cansé de llorar
por esas miradas que me hacen sentir mal.

¡Basta, Basta, Basta!
Nos amenazan si hablamos
porque ellos nos quieren controlar
echándonos la culpa
que solo venimos a coquetear.

¡Basta, Basta, Basta!
Tenemos que hablar y denunciar
para poderlo parar.
Merecemos el respeto
y también la igualdad.

Enough is enough!
We arrive at the fields
to start our work.
We always hear someone saying,
'What a nice ass you have!'
Get to work already.'

Enough is enough!
Some supervisors they
want to
have you,
offering you more hours
so that they can put their hands all over you.
They tell you, 'How much do you charge?'
expecting you to answer,
to be able to take advantage of you.

Enough is enough!
We just want to work--
only work.
We want respect and also equality.
They were born of a woman, so
Why do they treat us badly?

Enough is enough!
We feel cornered by
these oworkers,
by these supervisors,
Who abuse their power
and authority.

Enough is enough! Sometimes
I want to quit, but I have a
family that I have to feed.
You are constantly harassed.
I'm tired of crying.
Those stares make me feel so bad.

Enough is enough!
They threaten us if we report what
happens because they want to control
us. They blame us instead of
themselves.
They tell us that we just come to flirt

Enough is enough!
We have to speak and denounce this -to
stop this!
We deserve respect,
and we also deserve
equality.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

| OBJETIVO | SEGMENTO |
|---|----------|
| 1. Describir las características de un ambiente saludable de trabajo. | 1 |
| 2. Explicar por qué el respeto (por sí mismo, por otros, por el trabajo) es clave para un ambiente laboral seguro y saludable. | 1 |
| 3. Describir comportamientos de acoso que crean un ambiente de trabajo hostil. | 1 |
| 4. Discutir estrategias para crear y apoyar un ambiente de trabajo sano y seguro. | 1 |
| 5. Revisar los derechos legales como son descritos por la EEOC. | 1 |
| 6. Definir el acoso sexual. | 2 |
| 7. Reconocer y clasificar las diferentes formas de acoso sexual. | 2 |
| 8. Justificar por qué el acoso sexual es un grave problema que impacta a todos en el lugar de trabajo. | 2 |
| 9. Examinar factores que afectan y/o previenen el acoso sexual a través de la influencia a múltiples niveles. | 2 |
| 10. Explicar cómo los espectadores y los aliados desempeñan importantes papeles en apoyar un ambiente de trabajo sano y seguro. | 3 |
| 11. Describir estrategias para ser un aliado a alguien que esté experimentando acoso sexual. | 3 |
| 12. Resumir los pasos a tomar para reportar el acoso sexual. | 4 |
| 13. Revisar las políticas de la compañía y las recomendaciones de la EEOC sobre el acoso sexual. | 4 |
| 14. Describir formas en las cuales los agricultores, supervisores y empleados pueden ayudar para crear un ambiente de trabajo que prevenga el acoso sexual. | 5 |
| 15. Identificar recursos adicionales y organizaciones que pueden proveer información y apoyo para enfrentar el acoso sexual en la agricultura. | 5 |

Datos sobre el acoso sexual en la agricultura

[Para facilitadores]

1. El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que viola la Ley de Derechos Civiles de 1964.
2. El acoso sexual incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y conducta verbal o física de naturaleza sexual.
3. El acoso sexual es una forma de violencia sexual. Por lo general se trata más de poder y control que de sexo.
4. Toda persona, independientemente del estado de documentación, tiene derecho a estar a salvo y a trabajar en un entorno que no apoye el acoso sexual de ningún tipo. ¡Conoce tus derechos!
5. La mayoría de los perpetradores son hombres en una posición de autoridad, que se comportan de manera sexualmente inapropiada en el trabajo, ya que a menudo asumen que tienen derecho a favores sexuales.
6. El acoso sexual puede tener efectos físicos y mentales negativos en la persona que está siendo acosada.
7. Una víctima de acoso sexual no tiene que ser la persona acosada, pues también podría ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.
8. El acoso sexual crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.
9. La prevalencia real del acoso sexual es difícil de determinar, ya que muchos incidentes no se denuncian. Sin embargo, los informes publicados sugieren que es más alta en la agricultura que en otros sectores.
10. Los hombres y las personas de todas las identidades de género también son acosados sexualmente en la agricultura.

11. Las represalias de un empleado antes o después de presentar un cargo por discriminación, testificar o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o litigio que involucre el acoso es contra la ley y representa una violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

12. Todo el mundo debe saber que existe una póliza de la empresa sobre acoso sexual y lo que dice. La póliza debe estar disponible en inglés y en español o en el idioma que los empleados puedan entender.

13. Varios factores contribuyen al acoso sexual, entre ellos están las desigualdades de género, las actitudes sociales sobre la mujer y el género, desequilibrios en el poder; discriminación racial/étnica; la cultura negativa en el lugar de trabajo; las condiciones de trabajo (es decir, trabajar en zonas remotas y aisladas con compañeros de trabajo; la falta de procesos para presentar un reporte, etc.).

14. Los empleadores pueden ser considerados responsables por no tener una póliza sobre el acoso sexual publicada en el sitio de trabajo para los empleados y/o la falta de protocolos claros para reportar el acoso sexual.

15. Las estrategias más eficaces para reducir el acoso sexual en el lugar de trabajo son: construir un sentido de comunidad y confianza entre los empleados; proporcionar una orientación inicial y una capacitación de calidad en el lugar de trabajo; tener políticas claras y darlas a conocer a todos y a todas; y proporcionar y apoyar prácticas para el reporte del acoso sexual de forma confidencial.

Fuentes:

Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (Jun 2016). Report of the Select Task Force on the study of Harassment in the Workplace. Revisado en http://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/report.cfm.

Kominers, S. et al. (2015). Working in fear: Sexual violence against women farmworkers in the United States. Revisado en https://s3.amazonaws.com/oxfam-us/www/static/media/files/Sexual_violence_against_women_farmworkers_full_doc.pdf.

Kim, N. J., Vásquez, V. B., Torres, E., Nicola, R. M. B., & Karr, C. (2016). Breaking the silence: Sexual harassment of Mexican women farmworkers. *Journal of Agromedicine*, 21(2), 154-162. DOI:10.1080/1059924X.2016.1143903.

SEGMENTO 1

APOYANDO UN AMBIENTE LABORAL SALUDABLE

- Tiempo requerido: 15 – 20 min
- Recursos necesarios: diapositivas del facilitador, marcadores y papel (o grandes blocs de dibujo)
- Segmento 1 de *¡Basta! Video de Prevención del acoso sexual en la agricultura*
- Reproductor de DVD o computadora con proyector.
- Una copia de la política de acoso sexual de su empresa
- **Palabras a saber:** respeto, clima laboral, acoso, ambiente laboral hostil

Folleto:

- “*Conozca los derechos de sus empleados...*” (Apéndice B)

Objetivos de aprendizaje

1. Identificar las características de un lugar de trabajo saludable.
2. Discutir por qué el respeto (por sí mismo, por los demás, por el lugar de trabajo) es clave para un ambiente de trabajo seguro y saludable.
3. Describir los comportamientos de acoso que conducen a un ambiente de trabajo hostil.
4. Discutir estrategias para crear y apoyar un ambiente de trabajo saludable y seguro.

1.1 Presentaciones/Como romper el hielo.

Para comenzar la capacitación, preséntese y brinde una oportunidad para que otros se presenten brevemente. En grupos más grandes



(más de 30), tal vez pídale que se presenten a sus vecinos (2-3 personas a su alrededor). Para los grupos de 30 o menos, pídale que se presenten a todo el grupo. Dependiendo del tamaño del grupo, considere comenzar con un ejercicio para *romper el hielo*; por ejemplo, pedirles que proporcionen su *nombre, ciudad natal, y una persona que admiran o un dicho favorito*.

1.2 Establecimiento de reglas básicas

Después de las presentaciones, revise algunas de las reglas básicas para el entrenamiento. Presente el tema comenzando por explicar que las víctimas de acoso sexual pueden ser de cualquier raza, género, edad, clase y nivel de empleo. El acoso sexual es un tema muy delicado debido a que muchas mujeres, y algunos hombres, lo han experimentado-incluyendo a algunos en este cuarto. Puede dejar a las personas con una variedad de sentimientos, incluyendo vulnerabilidad, falta de confianza, ira, miedo, frustración y desconfianza.

Con el fin de garantizar que todas las personas en la capacitación se sientan seguros para discutir el tema, establezca y revise las siguientes reglas básicas:

- Muestran respeto a los demás hablando y escuchando atentamente.
- Sean un participante comprometido y activo.
- Guarden sus teléfonos celulares.
- No dominen la conversación. Dejen que otros compartan sus comentarios.
- Sean sensible a las experiencias de los demás. No bromeen ni molesten.
- Absténganse de conversaciones secundarias.
- Siéntanse libres de hacer preguntas.
- Traten de mantener una mente abierta y consideren lo que otros tienen que decir sobre este tema.
- Si necesitan irse porque la conversación les hace sentir incómodos, háganlo y consulten con su entrenador y/o representante de recurso humanos para conectarlo con los recursos de apoyo.
- Mantengan la confidencialidad de lo que se comparte durante esta capacitación.

1.3 Debate: Preguntas de apertura



[Para todos los públicos]

Presente este segmento planteando la siguiente pregunta e indique a los participantes que respondan lo siguiente:

? *¿A qué se parece un lugar de trabajo saludable y seguro?*

O

[Indicaciones adicionales]

? *¿Cuáles son los rasgos de que un entorno de trabajo es saludable y seguro?*

Pida a los participantes que hablen de esto y luego, como facilitador, escriba sus ideas o imágenes que representen sus ideas en una libreta grande o en un pizarrón blanco.

Para hacer esto más conversacional, pida a los participantes que piensen en signos físicos, así

como en signos sociales y de tipo colectivo que reflejan un entorno de trabajo saludable.



Enumere los factores ofrecidos por los participantes en el pizarrón blanco o en el cuaderno grande.

Aquí hay algunos ejemplos:

- Las personas trabajan juntas como un equipo para lograr un objetivo común.
- Las personas no se sienten amenazadas.
- A los empleados les gusta venir a trabajar.
- El ambiente de trabajo es limpio y positivo.
- Las regulaciones y normas de seguridad federales, estatales y ocupacionales están en vigor.
- Los trabajadores están capacitados sobre cómo identificar y abordar posibles riesgos que pongan en peligro la seguridad.
- Es un lugar donde la gente se respeta mutuamente. A la gente se le llama por su nombre preferido.
- La gente se siente motivada a hacer un buen trabajo.
- Los empleados sienten un sentido de confianza con su empleador y entre sí.
- Los trabajadores pueden plantear inquietudes con sus supervisores sobre los problemas que encuentran en el trabajo.
- Los supervisores fomentan un entorno de trabajo seguro y de apoyo para proteger y promover la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Los empleados pueden asistir a capacitaciones para ampliar sus conocimientos y crecer.
- Se valora la diversidad.
- Los trabajadores se ayudan y se apoyan mutuamente.
- Los empleadores, supervisores y trabajadores se preocupan por la seguridad y el bienestar de los demás.
- Los empleados se sienten seguros y valorados.
- La gente se siente respetada.

1.4 Creación y apoyo a un entorno de trabajo saludable y seguro

Explique que lo que han estado discutiendo es conocido como "**clima laboral**", que es otra forma de llamar a la "*opiniones y sentimientos colectivos de los empleados sobre el lugar de trabajo*".

1.5 Se trata de R-E-S-P-E-T-O

Cuando se trata de crear y mantener un ambiente de trabajo saludable, seguro y productivo, el respeto es el ingrediente clave. El respeto fue probablemente uno de los factores ya mencionados por los participantes. Pase unos minutos discutiendo esto un poco más con el grupo. [Volverá a enfatizar el respeto al final de esta capacitación.]



[para todos los públicos]

¿Qué significa *respeto* para usted/para ti?

Después de escuchar algunas respuestas, proporcione la siguiente definición de respeto según el diccionario Oxford:

Respeto: *Un sentimiento de consideración e importancia por alguien o algo; ser reflexivo hacia los otros para no ofender o para equivocarse.*

 ¿Cuáles son los actos comunes de falta de respeto en el lugar de trabajo que afectan el **clima laboral**? [Enumérelos en la libreta grande o pizarrón].

Algunos de los comportamientos irrespetuosos más comunes incluyen:

- Lenguaje corporal
- Sarcasmo/humor hiriente/vergüenza
- Intrigar/Chismear/Murmurar/ poner a los demás en una mala imagen
- Tomar crédito por algo que otra persona hizo
- Escuchar lo que no le concierne
- Invasión de la privacidad/espacio personal

- Encontrar fallas inexistentes /quejarse sin motivo
- Crear saberlo todo/tener una actitud superior
- Ser pasivo agresivo
- El uso indebido del poder/o de la posición
- Tener un comportamiento acosador
- Ráfagas de rabia/berrinches/tener mal temperamento
- Amenazas indirectas o directas
- Violencia física
- Discriminación/acoso
- Uso indebido del poder: pretexto de que no hay diferencia de poder o abusar de poder que se tiene
- Uso inapropiado de correo electrónico o de los mensajes de texto
- Otros

 Analice lo que se puede hacer para fomentar un entorno de trabajo respetuoso y el papel de cada uno en su creación y su apoyo.

Pregunte:



[Para trabajadores del campo] **¿Cuáles son las formas en que usted, como empleado, contribuye para tener a un lugar de trabajo saludable y seguro?**



[Para supervisores] **¿Que puede usted hacer como líder para crear y apoyar un lugar de trabajo seguro y saludable? ¿Puede describirlo?**



[Para productores] **¿Cuáles son algunos de los pasos que ha dado en su negocio para crear y apoyar un lugar de trabajo saludable y seguro para todos?**

Algunas posibles estrategias incluyen:

- Referirse a las personas por su nombre preferido.
- Trabajar en equipo.
- Mantener el lugar de trabajo limpio y libre de peligros.
- Complementar positivamente a sus colegas.
- Mostrar gratitud.
- Llegar a tiempo.
- Ser honesto.
- Ayudar a motivar a los demás.
- Usar un lenguaje positivo e inclusivo (por ejemplo, evitar maldecir, nunca usar lenguaje inflamatorio o discriminatorio)
- Estar abierto a las diferencias en opiniones e ideas.
- Modelar y fomentar el pensamiento positivo.
- Cambiar la forma en que responde a las situaciones y a los demás.
- Ayudar a los demás.
- No crear chismes o rumores
- ¿Qué más?



En última instancia, los empleadores tienen el mayor poder para establecer un ambiente de trabajo que trate a todos los trabajadores de manera equitativa y con respeto.

Los empleadores pueden cultivar un lugar de trabajo respetuoso al:

- Referirse a las personas por su nombre preferido.
- Proporcionar una comunicación clara y directa.
- Demostrar honestidad e integridad.
- Apoyar un lugar de trabajo inclusivo que celebre la diversidad.
- Dar aliento y elogios junto con comentarios constructivos.
- Establecer y promover políticas claras.
- Proporcionar capacitaciones de seguridad.
- Hay que asegurar que las personas que ponga en posiciones de poder demuestren respeto a los demás.
- Crear estructuras salariales competitivas y equitativas.
- Establecer procesos y liderazgos más democráticos y menos autocráticos.
- Escuchar a sus empleados.

- Llevar a cabo una investigación rápida y exhaustiva de las quejas.
- Reflexionar sobre sus propios sesgos y cómo lidiar con ellos.

1.6 ¿Cuándo es *acoso*?



Haga hincapié a los participantes en que un ambiente de trabajo irrespetuoso puede proporcionar el "*suelo fértil*" para futuras conductas ilícitas, como el acoso en cualquiera de sus formas. Es importante que todos entiendan lo que significa el término acoso.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) define el acoso de la siguiente manera:

Acoso - El acoso es una conducta no deseada que se basa en la raza, el color, la religión, el sexo (incluido el embarazo), el origen nacional, la edad, la discapacidad o la genética. El acoso se vuelve ilegal cuando: 1) soportar la conducta ofensiva se convierte en una condición para continuar el empleo, o 2) la conducta es lo suficientemente grave o generalizada como para crear un ambiente de trabajo que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusiva.

Los comportamientos de acoso incluyen cosas tales como: *insultos verbales, molestias, hacer gestos ofensivos, amenazar a alguien física o psicológicamente, o tocar a alguien inapropiadamente sin su consentimiento.*

Las leyes contra la discriminación también prohíben el acoso contra individuos en **represalia** por presentar un cargo por discriminación, testificar o participar de alguna manera en una investigación, procedimiento o demanda bajo estas leyes; u oponerse a prácticas laborales que razonablemente creen discriminar a las personas, en violación de estas leyes.

1.7 Caso de Ejemplo: "el Gordo"



[Para todos los públicos]

Lea el siguiente escenario en voz alta:

Miguel es un trabajador agrícola de 22 años que ha tenido sobrepeso desde que era un niño. Fue acosado en la escuela por tener sobrepeso. Es nuevo en el trabajo, sus compañeros comienzan a referirse a él como "el Gordo", a pesar de las continuas peticiones de Miguel para que sus colegas lo llamen por su nombre real. Cuanto más les pide que se detengan, peor se pone. Como resultado, Miguel comienza a deprimirse y se pone ansioso por ir a trabajar.



¿Es esta una forma de acoso?

[Si, esto es acoso basado en el peso; va más allá de bromear, son constantes ataques que molestan a Miguel.]



¿Cómo afecta los apodos el entorno de trabajo para todos?

[Crean sentimientos negativos; conducen a la baja moral; disminuyen la productividad y el trabajo en equipo]

Recuerda, bromear o "molestar un poco" se convierte en acoso cuando es inoportuno, generalizado, hiriente, intimidante, y apunta a la genética, cultura, edad, discapacidad, sexualidad, peso, género, etc. de alguien. Los comentarios negativos, el sarcasmo y las molestias pueden bajar la moral y destruir las conexiones sociales.

Según la EEOC, aunque la ley no frena las burlas simples, comentarios desfavorables, ni incidentes aislados que no son muy graves, el acoso es ilegal cuando es tan frecuente o grave que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, o cuando resulta en una decisión laboral adversa (como que la víctima no quiera venir a trabajar o que impacte el desempeño de la víctima en el lugar de trabajo).

En el estado de Washington, los supervisores pueden ser considerados responsables si sus propias acciones fueron discriminatorias. Los empleados tienen derecho a trabajar en un lugar laboral que esté libre de acoso de cualquier forma. **Reparta el folleto, "Conozca sus derechos como empleado..." (Apéndice A).**

Dígale al grupo: **"Aquí hay un gran recurso de la EEOC sobre los derechos de los empleados. Discutiremos**

cómo denunciar el acoso más adelante en esta capacitación".



[Para todos los públicos]

1.8 ¿Que es un Ambiente Laboral Hostil?

Discuta cómo el acoso no sólo afecta a la víctima. Afecta a todo el ambiente laboral y puede conducir a un ambiente de trabajo hostil que afecta a todos. Cuando los comportamientos de acoso se sostienen en el tiempo, y son intimidantes, hostiles, u ofensivos para una persona razonable, y estos comportamientos afectan el empleo o el desempeño laboral de la persona, crea lo que se llama un **ambiente de trabajo hostil** en el que las personas se sienten incómodas y temerosas.

Haga hincapié a los participantes en que un empleador puede ser considerado responsable por no impedir estas condiciones de trabajo, a menos que pueda demostrar que intentó evitar el acoso y que empleado no aprovechó las contramedidas o herramientas anti acoso existentes proporcionadas por el empleador.

Tipos de Acoso

- Edad
- Género
- Discapacidad
- Apariencia/peso
- Embarazo
- Etnia/Raza
- Religioso
- Orientación sexual
- Origen nacional/estatus migratorio
- Represalias



Reproduzca el segmento 1 en video de 0 a 1:30 min. [Esta es la introducción y la primera escena que muestra a Juana siendo acosada por hombres mientras camina desde su automóvil al lugar de trabajo.

[PAUSE al minuto 1:30, la cual es S1P1]



S1P1: ¿Usted describiría esta escena como un ambiente de trabajo hostil?

[Sí, las mujeres están siendo acosadas].



Analicen cómo los silbidos y los piropos esta escena son formas de falta de respeto; cómo los hombres se reían, el no ver esto como algo serio; las mujeres parecían molestas; etc.



Luego instruya al grupo: "A continuación, entraremos en detalle sobre la forma más común de acoso asociado con un ambiente laboral: **acoso sexual.**"

SEGMENTO 2

II. COMPRENDIENDO EL ACOSO SEXUAL

- Tiempo requerido: 15-20 minutos
- Pizarrón blanco y marcadores para el facilitador
- Marcadores y papel grande o rotafolio
- Reproductor de disco compacto con el video *¡Basta!* o computadora para reproducir el video en línea.
- Escenas 2 y 3 del video *¡Basta! Prevenga el acoso sexual en la agricultura.*
- **Palabras que debe saber:** *acoso sexual; quid pro quo; ambiente de trabajo hostil*

Folleto

- Evaluación previa (pretest): Cuánto sabe sobre el acoso sexual (Apéndice B)
- [Versiones de 90 y 120 minutos] Escenarios adicionales de acoso sexual (Apéndice C)
- [Para productores y supervisores] “Lista de verificación de responsabilidad y rendición de cuentas para supervisores y productores de la EEOC” (Apéndice D)
- Póliza de acoso sexual en el lugar de trabajo (Apéndice F)
- [Para productores] Lista de verificación EEOC para la póliza de acoso sexual en el lugar de trabajo

Objetivos de aprendizaje

1. Definir el acoso sexual.
Describir las dos formas más comunes de acoso sexual, *quid pro quo* y *ambiente de trabajo hostil*.
2. Identificar de 4 a 5 factores que influyen y contribuyen al acoso sexual en múltiples

3. niveles (por ejemplo, políticas personales, interpersonales, organizativas, comunitarias y sociales / públicas).
4. Explicar el impacto del acoso sexual en el individuo, en los otros empleados, en la empresa y en la sociedad.
5. Revisar la póliza de acoso sexual y los procedimientos de denuncia de la empresa.



[Para todos los públicos]

2.1 ¿Cuánto sabe sobre el acoso sexual?



Comience este segmento con la evaluación previa (pretest) para ver lo que saben las personas en la sala sobre acoso sexual.

[La evaluación previa (pretest) se puede implementar de varias maneras dependiendo de su ubicación y audiencia. Puede ser en forma de folleto o el facilitador puede usar herramientas de encuestas y cuestionarios en línea y aplicaciones como Kahoot! (<https://kahoot.com/>) o Poll Everywhere (<https://www.polleverywhere.com>) para convertirlo en un juego de trivia. Estos son sitios web o aplicaciones gratuitas y fáciles de usar que permiten a la audiencia usar sus teléfonos celulares para responder preguntas de forma anónima (y la audiencia ve todas las respuestas). El facilitador necesitaría crear la evaluación o el juego en Kahoot! o Poll Everywhere antes de la capacitación, y los participantes pueden ir al sitio web e ingresar un código para unirse al juego o responder la encuesta].



¡Pase la evaluación previa (pretest) (Apéndice B) o brinde instrucciones a los participantes sobre cómo pueden unirse al Kahoot! o al cuestionario en línea: **“¿Cuánto sabes sobre el acoso sexual?”**

Permita a los participantes 5 minutos para responder las preguntas de la evaluación previa. (Dependiendo de la audiencia, es posible que desee leer las preguntas y las opciones de respuesta). Luego, revise las preguntas y

respuestas con los participantes después de reproducir la escena 3 del video.



Contenido de la encuesta previa [para todos los públicos]



Reproduzca del minuto 1:30-2:33
Pause al minuto 2:33[S1P1]



S1P1: ¿Que es el acoso sexual?

Según la EEOC el acoso representa comportamientos sexuales no solicitados, solicitudes de favores sexuales y acoso verbal o físico de naturaleza sexual.]



Después de ver la escena, repase las preguntas y los hechos anteriores a la encuesta previa sobre el acoso sexual como grupo.



¿Qué es el acoso sexual?

Según la EEOC, **el acoso sexual** es: *avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otro tipo de acoso verbal o físico de naturaleza sexual.*



¿Es ilegal el acoso sexual?

[Sí, el acoso sexual se considera discriminación sexual ilegal bajo la Ley de Derechos Civiles de 1964 implementada por la EEOC. Las consecuencias pueden incluir: perder su trabajo, pagar multas y gastos legales, perder su reputación y sus futuras oportunidades de empleo y, en algunos casos, puede terminar en prisión.]



¿Qué tan frecuente es el acoso sexual en la agricultura?

El acoso sexual ocurre en todo tipo de lugares de trabajo, pero es especialmente común en la agricultura. De hecho, en comparación con otros

trabajos, las mujeres que trabajan en la agricultura tienen más probabilidades de ser víctimas de acoso sexual que las mujeres que trabajan en otros sectores. Algunos estudios informan que el 80-90% de las mujeres empleadas en la industria agrícola (comparado al 68% fuera de la agricultura) son víctimas de acoso sexual (Kim et al., 2016; Komineers, 2015).



¿Quién es más probable que sea víctima de acoso sexual?

[A pesar de que las mujeres lo informan con mayor frecuencia, la víctima de acoso sexual puede ser *cualquiera*, independientemente de características como género (o sexo), etnia, edad, clase social, orientación sexual, estado ciudadano y nivel educativo. Sin embargo, la ACLU informa que las víctimas de acoso sexual tienden a ser las personas más marginadas y vulnerables, como lo son las mujeres de color, mujeres transgénero, personas que se identifican como LGBTQ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, y *queer* o en proceso de averiguarlo), las personas con menor educación e ingresos, las personas indocumentadas y las personas que trabajan en empleos con salarios más bajos o ambientes de trabajo con importantes diferencias de poder entre los supervisores y los empleadores, como en los servicios agrícolas y domésticos (por ejemplo, trabajadores domésticos, asistentes de salud en el hogar, niñeras, etc.)

La EEOC también informa que:

- El acosador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del empleador, un supervisor en otra área, un compañero de trabajo, un amigo de la familia o alguien que no es empleado.
- La víctima no tiene que ser la persona acosada, pues podría ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.



¿Cuáles son las formas más comunes de acoso sexual?

Según la EEOC, hay dos tipos de acoso sexual:

1) Quid pro quo: Significa "esto por eso". En este contexto, implica demandas específicas o implícitas de favores sexuales a cambio de algún beneficio (por ejemplo, una promoción, aumento salarial) o para evitar algún perjuicio (por ejemplo, despido, degradación) en el lugar de trabajo.

El acoso **quid pro quo** ocurre generalmente cuando alguien está en una posición de poder o autoridad sobre otro (por ejemplo, el gerente o supervisor sobre un subordinado). Un claro ejemplo de acoso quid pro quo sería un supervisor que amenace con despedir a un empleado si no tiene relaciones sexuales con él.

2) Ambiente de trabajo hostil: Como se mencionó anteriormente en este entrenamiento, un ambiente de trabajo hostil incluye discursos o conductas tan severos y dominantes que crean un ambiente o situación intimidante o degradante, afectando negativamente el desempeño laboral de una persona. A diferencia del acoso quid pro quo, este tipo de acoso puede ser causado por cualquier persona en el entorno de trabajo, incluido un compañero, supervisor, empleado, vendedor, cliente o contratista.

Entre los ejemplos de conducta que podrían crear un ambiente de trabajo hostil se incluyen toques inapropiados, bromas o comentarios sexuales, solicitudes repetidas de citas y un ambiente de trabajo donde se muestran imágenes ofensivas.



Reproduzca del minuto 2:33 a 3:45 (la escena donde Pedro está acosando a Juana cuando ella está recogiendo manzanas.

[PAUSE al minuto 3:45, el cual es S2P2.]



S2P2: ¿Qué tipo de acoso sexual demuestra Pedro en esta escena? [ambiente de trabajo hostil; quid pro quo]



[Para una sesión de 90 minutos] En grupos pequeños o con un grupo más grande, seleccione uno de los escenarios adicionales en el Apéndice C [*Escenarios adicionales*] para discutir en un grupo pequeño o grande. Para cada escenario, discuta: a) si la situación fue acoso sexual y b) qué forma de acoso sexual sucedió. **[Consulte el Apéndice C para "Escenarios adicionales"]**.

2.2 Factores que influyen en el acoso sexual



Reproduzca el minuto 3:45 – 4:32.

[PAUSE al minuto 4:32 el cual es la S2P3.]



S2P3: ¿Cuáles son los factores que influyen en el acoso sexual en la agricultura?



Es importante que los participantes entiendan que el acoso sexual es causado por varios diferentes factores. Algunos están a nivel individual y otros están en los niveles interpersonal, comunitario, organizativo y de políticas públicas. Escriba estos 5 niveles en el pizarrón.



En grupos pequeños o como grupo grande, tómese unos minutos para tener una lluvia de ideas sobre todos los factores que cree que influyen en el acoso sexual en el lugar de trabajo agrícola.

Hay muchos factores que conducen y perpetúan el acoso sexual. Haga que los participantes en grupos comuniquen sus ideas sobre los factores usando los marcadores y el papel que se les dio. Después de 5-10 minutos, haga que cada grupo informe 3-4 de los factores que enumeraron. Clasifique estos por los 5 niveles de influencia, que incluyen: los niveles de políticas individuales, interpersonales, comunitarios, organizativos y sociales / públicos.



Consulte la tabla de niveles múltiples de influencia (por ejemplo, modo ecológico-social) en el Apéndice A de esta guía, así como en las diapositivas del Powerpoint® del facilitador.

Algunos factores de ejemplo incluyen, pero no se limitan a: **actitudes sociales sobre las mujeres y el género** (nivel social / de políticas públicas); **nivel educativo de una persona** (nivel individual); **conductas irrespetuosas modeladas por pares, familiares y amigos** (interpersonales); **inequidades de género y raciales** ; (política social / pública); **abuso de poder en el lugar de trabajo** (organizacional); **cultura negativa del lugar de trabajo** (organizacional); **condiciones de trabajo pobres e inseguras** (es decir, trabajar en áreas remotas solo con pocos compañeros de trabajo) (organizacional); **y la falta de leyes que exijan a los empleadores que proporcionen políticas de acoso sexual o esfuerzos de prevención** (política social / pública).

2.3 Políticas en el lugar de trabajo sobre acoso sexual



Tómese unos minutos para revisar y discutir la importancia de las políticas en el lugar de trabajo relacionadas con el acoso sexual. O entregue la política del empleador o la política EEOC de ejemplo acerca del acoso sexual. [Asegúrese de que estén traducidos al español u otro idioma si es necesario o lea alguna de las partes o todo en voz alta].



[para empleados]



¿Conoce la política de su empresa sobre el acoso sexual? Echemos un vistazo. [Pase la política del empleador y revísela o muéstrala a la gente- Apéndice F]. [Después, para los empleados, pase a 2.5 Enfrentando el acoso sexual.]



[para empleados y supervisores]



¿Su empresa tiene una política de acoso sexual? ¿Está publicada para que los empleados la puedan leer? ¿Su política sigue las pautas de la EEOC?



Pase la **Lista de verificación para las pautas de la política de acoso sexual de EEOC** [Apéndice F].

2.4 Efectos del acoso sexual



[para todos los públicos]

Remita la discusión grupal a la última escena y plantee la pregunta:



¿Cómo amenazan las acciones de Pedro no solo el bienestar de Juana, sino también el bienestar de sus colegas y de toda la empresa?

Efectos en la víctima: el comportamiento de Pedro está haciendo que Juana se sienta incómoda y le está causando que tenga un ambiente de trabajo hostil. La continua amenaza y el miedo sobre la situación pueden conducir a un estrés postraumático para Juana, así como a otros efectos físicos y psicológicos negativos.



Comparta lo siguiente con el grupo

El impacto del acoso sexual en la víctima puede ser físico, psicológico, financiero y social. La investigación ha demostrado que las víctimas experimentan efectos físicos comunes como: problemas para dormir, manos temblorosas, dolores de cabeza, ataques de pánico, dolor por lesiones, infecciones de transmisión sexual y embarazo (Kim, Breckwich-Vásquez, Torres, Nicola y Karr, 2016; Kominers et al., 2015).

Los efectos psicológicos incluyen trastorno de estrés postraumático, depresión, recuerdos, ansiedad y miedo, pena, culpa, trastornos alimentarios, abuso de sustancias, pensamientos suicidas. Estos efectos físicos y psicológicos pueden afectar el desempeño laboral y la rutina habitual de la persona, poniéndola en riesgo de perder su trabajo.

Además, ser acosado sexualmente es una experiencia que aísla emocional y socialmente, ya que los compañeros de trabajo pueden murmurar y comenzar rumores, culpando a la víctima por provocar al perpetrador (Kim et al., 2016). El estigma que enfrentan las mujeres y la falta de conexión y apoyo entre los compañeros de trabajo les dificulta buscar ayuda (Kim et al., 2016).



Efectos sobre el acosador:

El acoso sexual también afecta al acosador. El comportamiento del acosador es ilegal y es castigado por ley; la persona corre el riesgo de perder su trabajo, enfrentando cargos criminales, procedimientos legales y el daño de su reputación, así como de sus relaciones.

Impacto en el lugar de trabajo y el empleador:

El acoso sexual también afecta a todo el lugar de trabajo. Los empleadores enfrentan responsabilidad legal y pérdidas financieras, junto con una serie de otros efectos secundarios negativos, que incluyen: daños a la reputación de la empresa; prensa y cobertura negativa de los medios, disminución de la confianza de los empleados, posibles despidos, pérdida de la moral, pérdida de empleados, pérdida de productividad y pérdida de la confianza del consumidor. Los comportamientos irrespetuosos en el lugar de trabajo, si no se controlan, crean condiciones para que ocurra el acoso sexual.



*** Nota sobre la responsabilidad de la empresa:**

Según la EEOC, un empleador está sujeto a responsabilidad vicaria por acoso ilegal si el acoso fue cometido por "un supervisor con autoridad inmediata (o sucesivamente superior) sobre el empleado", o, si la

empresa no investiga o no toma medidas para abordar una denuncia de acoso sexual.

Los empleadores también pueden ser responsables si no tienen una política de acoso sexual o no la hacen cumplir, y / o si su supervisor o administrador toma represalias contra un empleado por presentar una queja de acoso sexual.



Remita a los productores y supervisores al folleto, "**Lista de verificación para supervisores y productores de EEOC**" en el Apéndice J.



[para empleadores y supervisores]



"¿Cuántas de estas estrategias ya ha incluido usted en su lugar de trabajo?"

2.5. Enfrentando el Acoso Sexual



[Para todos los públicos]



**Reproduzca del minuto 4:32 a 4:47
Pause al minuto 4:47 el cual es S2P4.**



S2P4: "¿Cuál es el primer paso que alguien debe tomar si está sufriendo acoso sexual?"

[Aunque algunos pueden tratar de ignorar la atención sexual no deseada, **decirle a una persona que pare es el primer paso importante.** Es fundamental dejar en claro al acosador que el comportamiento o las acciones son ofensivas y no deseadas.]



Explique al grupo, tal como lo hizo Juana en esta escena, que se debe mirar directamente al acosador y decir: "¡No!"—si se dice claramente y con fuerza puede ser una manera de evitar que el problema vaya más allá. Sin embargo, esto puede no ser siempre el caso. A veces decir "No" no es suficiente.



Reproduzca del minuto 4:47 al minuto 5:06.

Pause al minuto 5:06 el cual es S2P5.

[Esta es la escena repetida donde Juana le está diciendo a Pedro, "¡No!"



S2P5: ¿Qué pasa cuando "el decir No es insuficiente?" [Usted debe entonces reportar lo que está pasando a su supervisor, o si el acosador es su supervisor, entonces a Recursos Humanos.]



Reproduzca del minuto 5:06 – 5:29. Pause al minuto 5:29, el cual es S2P6. [Pedro persiste en acosarla.]



S2P6: ¿Por qué Pedro persiste en acosarla?"

[Pedro está abusando de su poder; él piensa que puede intimidar a Juana para obtener lo que quiere]



Reproduzca del minuto 5:29– 5:57. Pause al Segmento 3.



Concluya este segmento diciendo: **"A continuación, entraremos en más detalles sobre lo que puede hacer para ayudar a alguien a quien ve ser acosado sexualmente o si usted es la víctima "**.

SEGMENTO 3

III. ACTUANDO COMO UN ESPECTADOR Y ALIADO

- Tiempo requerido: 15 minutos
- Recursos necesarios: diapositivas del facilitador, marcadores y papel (o rotafolios con papel tamaño cartulina)
- Copia del video *¡Basta! Prevenga el Acoso Sexual en la Agricultura* o archivo electrónico
- Segmento 3 del video, *¡Basta! Prevenir el acoso sexual en la agricultura*
- Reproductor de disco compacto o computadora con proyector
- **Palabras que debe saber:** *espectador, aliado, respeto, clima laboral, acoso, ambiente laboral hostil*

Folleto:

- Póliza de acoso sexual del empleador o ejemplo de EEOC (Apéndice G)
- Responsabilidades de los empleadores por parte de la EEOC (Apéndice E)

Objetivos de aprendizaje:

- Distinguir entre los términos "espectador" y "aliado".
- Explicar cómo los transeúntes y los aliados juegan un papel importante en el apoyo a un entorno laboral seguro y saludable.
- Identificar los factores que pueden evitar que alguien ayude a una persona que está siendo acosada sexualmente.
- Revisar los pasos a seguir para ayudar a alguien que ha sido acosado sexualmente.
- Discutir por qué el tomar medidas y servir como aliado contra el acoso sexual es un beneficio para todos en el lugar de trabajo.



En este segmento, se ayudará a los participantes a comprender la importancia de tomar medidas como espectador y convertirse en un aliado de la persona acosada.

3.1 Espectadores



[para todos los públicos]



Algunas personas pueden no estar familiarizadas con el término "espectador". Como tal, usted podría comenzar la conversación haciendo las siguientes preguntas:



¿Ha usted oído hablar del término "espectador"? Para aquellos que han oído hablar del término, ¿Qué significa ser un espectador?

Permita que los participantes compartan sus pensamientos durante unos minutos. Luego revise la definición de espectador que se proporciona a continuación:

*Un **espectador** es una persona que está presente cuando ocurre un evento pero que no está directamente involucrado. Los espectadores pueden estar presentes cuando se produce el acoso sexual o*

pueden ser testigos de las circunstancias que conducen a ello (Red Nacional de Violación, Abuso e Incesto, RAINN.org).



Diga a los participantes que les va a mostrar escenas del video como ejemplo.



Reproduzca del minuto 5:57 al minuto 6:24.

Pause al minuto 6:24, el cual es S3P1.

[Esta parte del video es la escena 4 donde Pedro, un supervisor, está acosando a Juana, mientras que José, un espectador, es testigo de la situación].



Comprometa a la audiencia en una discusión activa, planteando las siguientes preguntas:



[Para todos los públicos]



S3P1: ¿Creen que José debería intervenir en esta situación como espectador? ¿Por qué? ¿Por qué no?

[Las respuestas pueden variar, pero José podría elegir intervenir interrumpiendo la situación e informar lo que está pasando a Recursos Humanos o a la persona designada en la compañía, ya que Pedro también es su supervisor.]

3.2 De espectador a aliado: ¿Por qué debe usted decir algo si ve algo?



Continúe la conversación preguntando al grupo:



¿Cuál cree que es la diferencia entre un espectador y un aliado?



Permita que 1-2 personas compartan sus ideas y luego ofrezca la siguiente definición:

- **Aliado:** una persona u organización que toma medidas para ayudar y apoyar a otra persona (del diccionario Merriam-Webster).

En términos más simples, un aliado es alguien que hace más que solo observar: proporciona ayuda y apoyo.

3.3 Formas de actuar como un aliado



Continúe la conversación planteando la siguiente pregunta al grupo:



[Para todos los públicos]



¿Qué medidas podría tomar José si quisiera tomar acción como un espectador y servir como un aliado de Juana?



Enumere y discuta algunas de las formas posibles que José podría tomar, incluidas las siguientes:

- Primero, determine si la escena es segura para que usted ingrese, o si necesita ayudar desde lejos. Preste atención a sus alrededores.
- ¿Es seguro ingresar a la escena? De lo contrario, pida ayuda al 9-1-1 o alerte a alguien con autoridad en su lugar de trabajo.
- Si puede intervenir de manera segura, puede que sea mejor no confrontar directamente al acosador. Esto podría agravar la situación. En cambio, puede ser mejor interrumpir la

situación o distraer al acosador pidiéndole a la víctima que haga algo más fuera de la escena.

- Pregúntele a la persona que está siendo acosada si está bien. Ayude a buscar atención médica si es necesario.
- Escuche a la víctima, pero no presione para obtener más detalles. Ofrezca estar allí. Su presencia puede ofrecer el apoyo que necesitan la víctima.
- Cuando sea el momento adecuado, aliente a la víctima a contactar a quien corresponda de recursos humanos de la compañía para informar el incidente. Ofrezcarse voluntariamente para ir con la víctima a denunciar lo que pasó. Recuerde a la persona que las represalias del empleador están en contra de la ley, independientemente del estado migratorio que la persona tenga.
- Como testigo, presente un informe del incidente con el contacto de recursos humanos de la compañía. Si no hay ningún proceso o miedo a represalias, comuníquese con una agencia u organización externa (como EEOC, *WA Human Rights Commission* o *Legal Aid*). Usted no necesita proporcionar su nombre.
- Documente lo que sucedió. Anote los detalles de lo que vio o escuchó como espectador para remitirlos cuando usted o la persona acosada presenten un informe del incidente.
- Asegúrele a la persona que fue acosada que no está sola. A veces no sabemos qué decir. Aquí hay algunas ideas:
 - No es tu culpa.
 - Lamento que esto haya sucedido.
 - Estoy aquí para ti/usted. No estás/esta solo (a).
 - Te creo/Le creo
 - ¿Cómo puedo ayudarte/Cómo le puedo ayudar?

- Hay procesos y organizaciones disponibles para ayudarlos.
- Comparta información de contacto con organizaciones de apoyo fuera de la empresa, como la EEOC, *WA Human Rights Commission* u organizaciones nacionales como *RAINN.org*.
- Sea paciente y compasivo. Recuerde que el individuo puede estar sufriendo de depresión y/o trauma. Evite presionarlo para participar en actividades que aún no está listo para hacer.
- Anime a la persona a cuidarse a sí misma durante este momento difícil.
- Respete la privacidad de su amigo o ser querido: no le diga a los demás lo que le dice la persona acosada. Es importante no compartir información con otras personas que no están involucradas.
- Si necesita compartir información por la seguridad de su amigo, obtenga permiso dejándole saber lo que compartirá y con quién se compartirá.



[Para empleadores y supervisores]



¿Qué pasos puede tomar como empleador o supervisor para actuar como un aliado y asegurarse de que los empleados, como Juana y José, se sientan seguros para denunciar actos de acoso sexual?

Acciones sugeridas:

- Proporcione una póliza clara de acoso sexual publicada en inglés, español y/o idioma principal de los empleados.

- Requiera capacitación en prevención del acoso sexual.
- Contrate o nombre a alguien que no sea un supervisor para que actúe como representante de recursos humanos de la compañía o para que sea el punto de contacto para que los empleados presenten un informe de incidente de acoso sexual.
- Proporcione un espacio confidencial para que los empleados hablen con el contacto designado de recursos humanos.
- Tome todas las reclamaciones en serio.
- Considere implementar un 3er sistema de notificación, tal como una línea telefónica o mecanismo de información que pueda ser anónima.
- Investigue todos los reclamos presentados.
- Proteja la identidad de las personas involucradas y recuerde que cualquier represalia es ilegal.



[Para empleadores y supervisores]

Distribuya y analice el folleto “**Responsabilidades de los empleadores y supervisores** de EEOC”, en el **Apéndice E**.



Comparta con los productores y supervisores que es importante que su empresa tenga una póliza clara, un sistema de información confidencial y de apoyo y un ambiente de trabajo que no sea propicio o tolerante al acoso sexual o acoso de cualquier tipo. El tomar estas medidas conducirá a un lugar de trabajo más saludable, aumentará la productividad, reducirá la pérdida de empleados y reducirá la responsabilidad legal de la empresa.

Discuta cómo los productores y supervisores pueden fomentar un lugar de trabajo más inclusivo al asegurarse que las barreras del idioma no impidan que los empleados comprendan qué

comportamientos son inaceptables y las expectativas de estar libres de acoso en el lugar de trabajo. Proporcione materiales personalizados e incluya un facilitador que hable el idioma principal de los empleados o un intérprete.



Reproduzca del minuto 6:24 al minuto 7:28.

Pause al minuto 7:28, el cual es S3P2.



Continúe con la discusión enfocándose en las barreras para tomar acción en 3.4.

3.4 Barreras para tomar medidas contra el acoso



[Para todos los públicos]



Discuta las razones por las cuales alguien (como José) no quisiera intervenir.



S3P2: ¿Qué podría evitar que alguien intervenga o tome medidas para ayudar a alguien que está siendo acosado sexualmente?

Las posibles barreras podrían incluir:

- La persona teme perder su trabajo.
- Confrontar represalias en el trabajo (por ejemplo, la reducción de horas laborales).
- Miedo a la deportación.
- Riesgo de ser lastimado físicamente por el acosador.
- Miedo a dañar la reputación de la empresa.
- El acosador está amenazando con lastimar a la víctima, la familia o amigos de la víctima si la víctima habla.



Algunas ideas que evitan que las personas actúen pueden incluir:

- "No sé qué hacer o qué decir".
- "No quiero causar una escena".
- "Eso no me concierne".
- "No quiero que mi amigo se enoje conmigo".
- "Estoy seguro de que alguien más intervendrá".

Valide lo que sienten los participantes, especialmente cuando se trata del miedo a perder su trabajo. Haga hincapié en que las represalias de los ejecutivos de la compañía, supervisores de nivel medio u otros empleados *son ilegales*. Recuerde a los empleados que, sin importar cuál sea su estado migratorio, tienen derechos.

El testigo no tiene que proporcionar su nombre al informar el incidente. Su confidencialidad está protegida por la ley y las represalias contra ellos por parte de un empleador, supervisor o colega son ilegales. Se necesitan testigos para poner fin a estas acciones ilegales.

3.5 Protección contra represalias



[para todos los públicos]



Continúe la conversación compartiendo:

"A menudo, no nos sentimos bien al estar involucrados porque tenemos miedo o tal vez porque no sentimos que el involucrarnos sea nuestro derecho. Tal vez tenemos miedo de perder nuestros trabajos o que nuestras horas se reduzcan y, a veces, podemos tener

Para la justicia es importante seguir la estructura de informes de la empresa y documentar lo que sucedió con su supervisor o el representante de recursos humanos designado].

3.6 Beneficios de ser aliados



Finalice la discusión refiriéndose al concepto de *clima laboral* discutido en el Segmento 1. Luego haga la siguiente

miedo de ser deportados. Es posible que tengamos otras razones, pero recuerde que es ilegal que su empleador tome represalias contra usted si informa algo. El conocimiento es poder. Es importante que conozca sus derechos y cómo ejercerlos".

Si el jefe o alguien en recurso humanos sabe del caso de acoso o *debería* saber que está usted siendo acosado, legalmente, debe tomar medidas **inmediatas** para tratar de detener el comportamiento, investigar el acoso y asegurarse de que no vuelva a suceder. Además, no puede permitir que usted se convierta en blanco de represalias. De lo contrario, esta es otra forma de acoso que es ilegal.

Consulte el folleto, **Conozca sus derechos como empleado (Apéndice B)**.



Reproduzca del minuto 7:28 al minuto 7:51 (para terminar el segmento).

Pause al minuto 7:51, el cual es el Segmento 3.



¿Por qué es tan importante reportar el acoso sexual?

[El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y es ilegal. Las empresas necesitan saber lo que está sucediendo con el fin de detenerlo, así como prevenirlo. Al informar a su supervisor, a alguien en recursos humanos de la compañía o a la persona designada en el lugar de trabajo, está dando el primer paso importante para detener el acoso y evitar que le suceda a otros.

pregunta:



¿Cómo es que tomar medidas cuando ve que alguien está siendo acosado beneficia a todos en el lugar de trabajo?

[Algunas respuestas posibles incluyen: crea un ambiente de trabajo de apoyo donde no se tolera el acoso sexual; ayuda a aumentar la rendición de cuentas y la transparencia para el empleador y los

empleados; mejora el clima laboral; puede mejorar la productividad y el resultado final].

Recuerde, aspectos como apoyar el relato de alguien sobre lo que sucedió, ayudar a alguien a completar un formulario o servir como testigo puede tener un gran impacto en la vida y el bienestar de una persona. Sus acciones también apoyan al empleador y la reputación del empleador cuando el acoso sexual se aborda rápidamente, se sigue el proceso y todos hacen su parte.



Haga la transición al siguiente segmento diciéndole al grupo algo como esto:

“Ahora prestaremos atención al video con Juana y José para ver qué acciones cada uno decide tomar”.

SEGMENTO 4

IV. REPORTANDO ACOSO SEXUAL

- Tiempo requerido: 15-20 minutos
- Recursos necesarios: diapositivas del facilitador, marcadores y papel (o rotafolios con papel tamaño cartulina).
- Segmento 4 del video *¡Basta! Prevenga el Acoso Sexual en la Agricultura* o archivo electrónico.
- Reproductor de disco compacto o computadora con proyector.
- **Palabras que debe saber:** *informe de incidentes; represalias.*

Folletos

- “Responsabilidad y listas de comprobación para los empleadores de la EEOC” en el Apéndice E.
- Una copia de la póliza sobre el acoso sexual del empleador o un ejemplo de la EEOC en el Apéndice F.
- Una copia de “Qué hacer si es acosado en el trabajo: consejos de EEOC” en el Apéndice G.
- (Opcional) Un ejemplo del informe de incidente en el Apéndice H.

Objetivos de aprendizaje:

- Resuma los pasos a seguir para denunciar el acoso sexual.
- Revise la política de acoso sexual de la empresa o una póliza de muestra de la EEOC.



4.1 Reportando el acoso sexual

En este próximo segmento se involucrará a los participantes en discusiones sobre cómo denunciar el acoso sexual en el lugar de trabajo, con socios de la comunidad y autoridades legales.



Comparta lo siguiente: " *Ahora que hemos revisado cómo convertirse en un espectador activo y aliado, es tiempo de identificar el protocolo para reportar el acoso sexual en su lugar de trabajo.*"



Reproduzca del minuto 7:51– 8:36. Pause al minuto 8:36 el cual es S4P1.



S4P1: ¿Cuál es el primer paso que Juana debe tomar para reportar el acoso sexual? [Reporta lo que está pasando a su supervisor a menos que este sea su acosador.]



Revise los informes actuales prácticas de acoso sexual en el trabajo.

[Si el supervisor es el acosador, entonces, Juana debe ir a Recursos Humanos o a la persona designada por la compañía para denunciar acoso sexual. También podría decirle a alguien en quien confía, como un compañero de trabajo, un amigo o un miembro de la familia. También es importante documentar los detalles.

El empleador debe tomar las quejas en serio e investigar con prontitud mientras asegura al empleado

que presenta una queja de acoso sexual de que no habrá represalias.

Es importante documentar los detalles de lo que sucedió con su supervisor o contacto de recursos humanos.]



[para todos los públicos]



Al levantar la mano, ¿cuántos de ustedes están familiarizados con los procedimientos para denunciar el acoso sexual?

[Es importante que conozca la póliza de acoso sexual en el lugar de trabajo y que su empleador la recalque y esté disponible para usted.]



[para todos los públicos]



¿Quién es esa persona designada para denunciar el acoso sexual en su lugar de trabajo?

[Identifique a las personas por nombre, así como por rol en el lugar de trabajo.]



Reproduzca del minuto 8:36 -9:23. [Juana le dice a su supervisor Miguel]



S4P2: ¿Que debe Juana hacer a continuación?

[Informe a recursos humanos o a su supervisor. O, si nadie es solidario, usted puede reportarlo a una agencia externa, como la EEOC, la comisión de Derechos Humanos de WA o NW Justice Project.]



Continúe la discusión con las siguientes preguntas:



[empresarios/cultivadores] Para aumentar los esfuerzos de prevención y reducir el riesgo de responsabilidad de la empresa, lo mejor es asignar y capacitar a más de una persona (no un supervisor) para ser el agente designado para manejar la denuncia de acoso sexual.



[a supervisores]: Como líder, es importante que comprenda y cumpla con los protocolos de denuncia de acoso sexual en su lugar de trabajo. Tome todas las reclamaciones en serio y presente informes de manera oportuna. Debe guardar toda la información confidencial y no debe discutir el caso con nadie más que su supervisor o Recursos Humanos. De lo contrario, puede ser responsable por violar el derecho a la privacidad de un empleado. Esto puede causar que la persona acosada sufra más daños o represalias.



También es importante reconocer que **no todos los** supervisores se comportan como Miguel en esta escena.

4.2. Responsabilidad del empleador



[Para todos los públicos]



¿Qué le sucede al empleador si no toma en serio un informe de acoso sexual? (S4P3)

[La empresa podría ser considerada responsable.]

Informe a los participantes que, de acuerdo con la EEOC, el empleador es automáticamente responsable por el acoso por parte de un supervisor que resulta en una acción laboral negativa; por ejemplo, en el caso de despido laboral, la falta de promoción o contratación, y la pérdida de salarios.



[para productores y supervisores]

Si el acoso hacia el empleado continúa, y/o resulta en un entorno de trabajo hostil, el empleador puede evitar la responsabilidad solo si se puede demostrar que 1) se trató razonablemente la prevención y pronta corrección del comportamiento de acoso, y 2) el empleado injustificadamente no tomó las oportunidades preventivas o correctivas proporcionadas por el empleador.

El empleador será responsable del acoso por parte de personas que no son supervisores o empleados sobre los cuales tiene control (por ejemplo, contratistas independientes o clientes en las instalaciones), si el empleador sabía o debería haber sabido sobre el acoso y no tomó decisiones y acciones correctivas apropiadas inmediatas.



Consulte el Apéndice D: **“Listas de verificación de responsabilidad y rendición de cuentas para empleadores de la EEOC”** (Apéndice E).

4.3 Pasos para denunciar el acoso sexual



Continúe discutiendo los pasos para denunciar el acoso sexual.



[Para todos los públicos]

[Las respuestas variarán, pero el siguiente paso sería que Juana lo informe a recursos humanos o a alguien con un puesto más alto que su supervisor]



Reproduzca del minuto 9:23 al minuto 10:25. Esto es cuando Juana y José están reportando su acoso a Recurso Humanos.

Pause en S4P3, el cual es minuto 10:25.

S4P3: Pasos para Reportar de la EEOC.

¿Qué debe hacer si usted está siendo acosado en el trabajo?

Consejos de la EEOC

- 1) Si usted se siente incómodo, **dígale a la persona que lo está acosando que pare.**
- 2) Si usted no se siente cómodo confrontando directamente al acosador o si el comportamiento no para, siga los pasos y la guía de abajo:
 - a) **Revise si su empleador tiene una póliza anti-acoso.** Esta puede estar en el sitio web del empleador. Si no, revise el manual de su empleador. Finalmente, usted puede preguntar a un supervisor (no tiene que ser su supervisor) o a alguien en recursos humanos (si su empleador tiene un departamento de recursos humanos), si existe una póliza anti-acoso y, si es así, que le dé una copia.
 - b) **Si existe una póliza, siga los pasos en la póliza.** La póliza debe tener varias opciones para reportar el acoso, incluyendo la opción de presentar una queja.
 - c) **Si no hay póliza, hable con un supervisor.** Usted puede hablar con su propio supervisor, el supervisor de la persona que la está acosando o cualquier supervisor en la organización. Explique lo que ha pasado y pida su ayuda para detener este comportamiento.
 - d) **Llene un reporte del incidente y dáselo a su supervisor o al alguien en recursos humanos.** Si usted necesita ayuda para leer o llenar la forma, puede traer a alguien con usted que pueda ayudar o pida a su empleador que lo haga. **NO FIRME nada que usted no entienda.**
 - e) **La ley lo protege de represalias (castigos) por quejarse sobre acoso.** Usted tiene el derecho de reportar el acoso, participar en investigaciones o demandas en contra del acoso u oponerse al acoso, sin que sufra represalias por hacer esto.
 - f) **Usted siempre tiene una opción de presentar cargos ante la EEOC para quejarse del acoso.** Hay periodos de tiempo específicos para presentar cargos (180 o 300 días, dependiendo de donde usted trabaje), así que contacte a EEOC rápidamente.
 - g) **Para presentar una queja, usted puede contactar a una persona de la EEOC por teléfono o por escrito.** Esta conversación es confidencial. Usted puede encontrar más información en la página web de la EEOC.
1-888-669-4000
1-800-669-6820 (TTY solo para sordos/o personas con dificultad para escuchar).
1-844-234-5122 (ASL Video teléfono solo para sordos/o personas con dificultad para escuchar).
info@eeoc.gov



Después de ver el clip, revise el folleto, **¿Qué debe hacer si está siendo acosado en el trabajo-Consejos de la EEOC**, en el Apéndice H.

También hay una tarjeta tamaño billetera con información útil sobre cómo denunciar el acoso en el paquete de herramientas de *¡Basta!* que puede imprimir y entregar el día de la capacitación.

4.4 Detalles y documentación



[Para todos los públicos]



Continúe la discusión preguntando:



¿Como qué debería escribir alguien que está siendo acosado para informar lo que pasó?

[Detalles como: nombre del acosador, día, hora y ubicación de cuándo ocurrió el incidente. Proporcione detalles sobre lo que sucedió, así como los nombres de los testigos que contó o que vieron lo que sucedió. Si necesita ayuda para escribirlo, pídale ayuda a un amigo o familiar].



Recuerde a los participantes que nunca firmen nada que no entiendan. Tienen derecho a pedirle a alguien en quien confían que lea e interprete por ellos.



Dedique unos minutos a discutir por qué la documentación es importante y a quién deben informar del incidente, preguntando lo siguiente:



¿Por qué la documentación es tan importante?

[Como en el caso de denuncias de otros delitos, proporcionar tantos detalles como usted pueda recordar en su declaración ayudará a los que investigan el caso a determinar si una persona o (parte involucrada) es culpable o inocente.]



[para empleados]



Además de recursos humanos, un supervisor, o la persona designada a manejar los casos de acoso sexual en su lugar de trabajo, ¿a quién más le podría decir alguien que está siendo acosado? [Un ser querido o amigo]



OPCIONAL: Comparta un ejemplo del informe de incidente de acoso (consulte el Apéndice F o en las diapositivas PowerPoint®) que puede ayudar a demostrar aún más qué información es necesaria poner en el informe para su empleador o a la EEOC.



Ayude a los participantes a pensar sobre quién en sus vidas podría ayudarlos.



Termine este segmento y haga la transición diciendo:

“Pasemos a nuestro último segmento donde discutiremos lo que se puede hacer para prevenir acoso sexual. ”

SEGMENTO 5

V. PREVINIENDO EL ACOSO SEXUAL

- Tiempo requerido: 10 minutos
- Recursos necesarios: diapositivas del facilitador, marcadores y papel (o rotafolios con papel tamaño cartulina)
- Segmento 5 del video de *¡Basta! Prevenga el Acoso Sexual en la Agricultura*
- [Para los productores] Video clip, "Los productores como aliados para prevenir el acoso sexual en la agricultura" en las herramientas electrónicas
- Reproductor de disco compacto o computadora con proyector

Folletos:

- Recursos y organizaciones adicionales relacionadas con el acoso sexual (Apéndice J)

Objetivos de aprendizaje:

- Describir las formas en que los productores, supervisores y empleados pueden ayudar a prevenir el acoso sexual en la agricultura.
- Identificar recursos y organizaciones adicionales que puedan proporcionar información y apoyo para abordar el acoso sexual en la agricultura.

5.1 La prevención requiere trabajo en equipo



[Para todos los públicos]



Durante este último segmento, los participantes explorarán formas de reducir el riesgo de acoso sexual en la agricultura y aprenderán formas de construir y mantener un ambiente de trabajo seguro para todos.



ACTIVIDAD OPCIONAL (para la versión de 120 min)
En grupos pequeños o en un grupo grande, haga que se compartan ideas sobre lo que los participantes (empleados, supervisores y/o agricultores) pueden hacer en sus cargos de trabajo para ayudar a prevenir el acoso sexual. [5 min]
Pida a cada grupo pequeño que comparta 1-2 de sus ideas con todos los participantes de la sala. (10 min)



Antes de reproducir las últimas escenas del video, discuta las estrategias de prevención planteando la siguiente pregunta:



¿Quién es responsable de prevenir el acoso sexual? [Todos en el lugar de trabajo juegan un papel en la prevención del acoso sexual. Todos deben hacer su parte para garantizar que el acoso sexual no ocurra en el trabajo.]



A continuación, se presentan estrategias clave para que los agricultores, supervisores y empleados discutan. Puede haber ideas adicionales planteadas por los participantes.

5.2 Estrategias para empleadores



Los productores son clave para establecer un ambiente de trabajo que evite el acoso sexual. El productor

supervisa la implementación de una póliza de acoso sexual y un proceso de denuncia que es fácil de entender por parte de los empleados y que estos le dan seguimiento.

Remita a los productores a la “Lista de verificación de la Póliza de acoso sexual en el lugar de trabajo de EEOC” en el Apéndice F.



Comparta lo siguiente con los productores:



El establecimiento de protocolos dentro de la empresa es fundamental para la prevención del acoso sexual, así como el establecimiento de un proceso efectivo de quejas y la toma de medidas inmediatas y apropiadas cuando un empleado se queja. Las organizaciones de apoyo, como la EEOC y la *Liga de Productores* de su estado, pueden ayudarlo a proporcionar asesoramiento y recursos para establecer protocolos. Los empleadores deben asegurarse de que cada reclamo sea investigado y que la disciplina por acoso sea rápida, consistente y proporcional a la gravedad de la circunstancia.



[para productores] Brindar capacitación a los empleados para minimizar los riesgos en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual, también es una responsabilidad clave de los empleadores.

Brindar capacitación y apoyo de liderazgo para supervisores y mandos intermedios ayudará a reforzar y respaldar la misión, los valores, el liderazgo y las expectativas de la empresa, y ayudará a los supervisores a abordar situaciones difíciles, incluido el acoso en el lugar de trabajo.

También es importante que los productores tengan en cuenta a quién están promoviendo como supervisores en el lugar de trabajo, ya que la mayoría de las denuncias de acoso sexual son en contra de los supervisores.



Otras formas de reducir el acoso sexual y mejorar la dinámica de poder, así como la inclusión en el lugar de trabajo, son el nombramiento de jefes de cuadrilla o múltiples supervisores y la promoción de más mujeres en puestos de supervisión.



[Para empleadores y supervisores]



¿Tiene alguna idea o sugerencia que pueda ayudar a mejorar la comunicación y el respeto en el lugar de trabajo?



Permita que los productores y supervisores compartan ideas y subraye cómo el diálogo auténtico con empleados y supervisores puede ayudar a identificar problemas antes de que crezcan. Las barreras del idioma pueden ser una gran barrera para la presentación de informes y los formularios o recursos del lugar de trabajo (como carteles) deben estar en los idiomas que los empleados entienden y hablan.

El paquete de herramientas de “¡Basta!” proporciona algunos carteles y folletos en español e inglés.



Comparta lo siguiente con los empleadores:

“Implementar consecuencias claras y duras para los perpetradores puede ayudar a eliminar el acoso sexual o al menos reducirlo. Al principio, cuando implementa un sistema de reportes por primera vez, puede ver un aumento de los reportes. Eso es realmente BUENO, porque significa que está funcionando. Con el tiempo, esto dará sus frutos. Brindar capacitación periódica contra el acoso, así como recordatorios, puede enviar un mensaje claro a sus empleados: el acoso sexual no está permitido en su empresa. Recuerde, el acoso sexual no solo es ilegal, sino que también podría costarle dinero, productividad y dañar su negocio”.



Distribuya el folleto "**Consejos para agricultores por los agricultores**" en el Apéndice I. Comparta que la lista

de consejos fue desarrollada por productores en WA que están adoptando un enfoque de prevención multinivel.



OPCIONAL Reproduzca el video llamado "Cultivadores como aliados para prevenir el acoso sexual en la agricultura" que se encuentra en el kit de herramientas electrónicas. [3,45 minutos].



Después de que los productores tengan la oportunidad de revisar algunos de los folletos, pregúnteles:



¿Hay algo que usted implemente en sus instalaciones que no hayamos mencionado o que no se mencione en el folleto?

5.3 Estrategias para supervisores



[para supervisores]



Haga a los supervisores la siguiente pregunta:



¿Cómo puede usted, como supervisor, ayudar a reducir el acoso sexual en su lugar de trabajo?



Facilite un diálogo con los supervisores e incluya la siguiente información:



La mayoría del acoso sexual es cometido por los supervisores hacia los empleados. Los supervisores no deben abusar de su poder y deben fomentar el respeto hacia los demás. Como supervisor y líder, es importante ser objetivo y justo. Si está saliendo o desea entablar

relaciones románticas con alguien a quien supervisa, debe informarlo a su empleador.

Los supervisores deben asistir a capacitaciones de la compañía y seguir los protocolos para denunciar el acoso sexual si lo presencian o lo están experimentando. También deben estar muy familiarizados con las pólizas y protocolos de la compañía y seguirlos.

La falta de comunicación o malentendidos puede impedir que una persona denuncie el acoso sexual. Haga su parte para asegurarse de que las personas que supervise comprendan la póliza de la compañía sobre el acoso sexual.

Los supervisores también deben evitar situaciones en las que estén solos con empleados o en situaciones en las que puedan ser acusados de acoso sexual.

Los supervisores también tienen la responsabilidad de informar los reclamos de acoso sexual de los empleados a recursos humanos de la compañía o personas designadas y a mantener la confidencialidad de la información sobre el caso. Si hay un conflicto de intereses (por ejemplo, el supervisor es amigo del acosador acusado), haría que el proceso de reporte parezca sesgado, por lo cual el supervisor debe notificar a su jefe/productor o contacto en recursos humanos para nombrar a otra persona para que trabaje con el empleado para presentar el reclamo.

5.4 Estrategias para empleados



Los empleados deben estar familiarizados con las pólizas de la compañía, cumplirlas y conocer sus derechos como empleados [consulte de nuevo *¡Conozca sus derechos!*]

Los empleados pueden desempeñar un papel activo como espectadores e informar cualquier acoso que presencien. También pueden servir

como un aliado para los empleados que sufren acoso sexual y que no presencien, ayudándoles a presentar un informe y ofreciéndoles apoyo emocional y solidaridad.



Como empleado, tiene derecho a trabajar en un ambiente respetuoso. Todos los empleados tienen derecho a ser tratados con dignidad y respeto y usted debe respetar a los demás. Absténgase de murmurar, provocar a otros o contribuir a un ambiente de trabajo hostil.



Si está siendo acosado, no necesita sufrir en silencio. Documente su experiencia e infórmela a su contacto en recursos humanos o a la EEOC. [**Consulte el folleto, "¿Qué debe hacer si está siendo acosado sexualmente?" (Apéndice G)**



También tiene derecho a expresar sus inquietudes y a informar cualquier acto de acoso a su empleador sin preocuparse por represalias.

5.5 Revisión de la Póliza Laboral sobre el Acoso Sexual



[Para todos los públicos]



Remita a los participantes a la póliza de acoso sexual de la compañía o la póliza de ejemplo de la EEOC que está en su carpeta (**Apéndice F**). Si es necesario, léales la póliza en voz alta. Pregúnteles si tienen alguna pregunta sobre la póliza o cómo denunciar el acoso sexual en su lugar de trabajo.

5.6 Recursos adicionales y resumen



Concluya el entrenamiento compartiendo algunos recursos adicionales para ayudar a los empleados con el reporte y para

apoyar a alguien que está experimentando acoso sexual.

Remita a los participantes a los "Recursos adicionales sobre el acoso sexual" en el Apéndice K.



[Para todos los públicos]



Reproduzca el minuto 10:25 – el final del video.



¿Tiene alguna pregunta o pensamiento final sobre lo que hemos discutido hoy?



Concluya la capacitación agradeciendo a todos por participar. Explíqueles que ahora tendrán la oportunidad de completar una breve evaluación (post-test) para reflexionar sobre su aprendizaje.



Concluya la capacitación agradeciendo a todos por participar. Explíqueles que ahora tendrán la oportunidad de completar una breve evaluación (post-test) para reflexionar sobre su aprendizaje.



Pídales a los participantes que completen la encuesta posterior a la capacitación que está en su carpeta y se la entreguen cuando salgan. No necesitan incluir su nombre en esta.



Resuma los puntos clave presentados en las últimas tres escenas y recuerde a los participantes que para prevenir y reducir el acoso sexual todos deben hacer más que asistir a capacitaciones o entrenamientos: las personas deben tomar medidas. Haga hincapié en que informar es importante para detener estos comportamientos.

REFERENCIAS

- Banyard , VL, Moynihan, MM y Plante, EG (2007). Prevención de la violencia sexual a través de la educación de los espectadores: una evaluación experimental. *Revista de psicología comunitaria*, 35 (4), 463-481. doi:10.1002/jcop.20159.
- Casey, EA y Lindhorst, TP (2009). Hacia un enfoque ecológico de varios niveles para la prevención primaria de la agresión sexual: prevención en contextos de pares y comunitarios. *Trauma, violencia y abuso*, 10 (2), 91-114.
<https://doi.org/10.1177/1524838009334129> .
- Centros para el Control y Prevención de Enfermedades, CDC. (2019, 16 de enero). El modelo socioecológico: un marco para la prevención de la violencia. Recuperado en https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/sem_framework-a.pdf
- Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). (Junio de 2016). Informe de la *Task Force Select* sobre el estudio del acoso en el lugar de trabajo. Recuperado en http://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/report.cfm .
- Heise , LL (1998). Violencia contra la mujer: un marco ecológico integrado. *Violencia contra la mujer*, 4 (3), 262–290. <https://doi.org/10.1177/1077801298004003002>
- Kominers , S. y col. (2015) Trabajando con miedo: violencia sexual contra mujeres trabajadoras agrícolas en los Estados Unidos. Recuperado en https://s3.amazonaws.com/oxfam-us/www/static/media/files/Sexual_violence_against_women_farmworkers_full_doc.pdf .
- Kim, NJ, Vásquez, VB, Torres, E., Nicola, RMB y Karr, C. (2016). Rompiendo el silencio: Acoso sexual de mujeres campesinas mexicanas. *Revista de Agromedicina*, 21 (2), 154-162. doi: 10.1080 / 1059924X.2016.1143903.
- Miller, CC (2017). El entrenamiento de acoso sexual no funciona. Pero algunas cosas sí. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1974964310> .

APÉNDICE A

MARCO TEÓRICO: USO DE UN ENFOQUE MULTINIVEL PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN LA AGRICULTURA

Hay muchos factores que contribuyen al acoso sexual, desde las creencias y actitudes de una persona sobre el género y la violencia hasta las normas sociales y las políticas públicas (o la falta de ellas). Por lo tanto, sería un error pensar que un solo currículum y un video de prevención eliminará por completo el acoso sexual en el lugar de trabajo. Sin embargo, la educación y la formación siguen siendo poderosas estrategias de prevención. La investigación ha demostrado que el *conocimiento* sobre el acoso sexual influye en las *actitudes* al respecto, y las actitudes influyen en las *intenciones*, y las intenciones conducen a *acciones* y *comportamientos*.

Con el fin de detener el acoso sexual, uno debe primero entender la gama de factores que lo influyen y lo producen. Por lo tanto, este currículum y este video utilizan lo que se llama *el modelo socio ecológico* (Figura 1), que es un marco común utilizado en salud pública y recomendado por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC).

Muchos programas de prevención del acoso sexual no logran resultados significativos o duraderos porque muchos de ellos solo se centran en el nivel individual o en factores interpersonales (Miller, 2017). La investigación relacionada con la prevención de la violencia sexual ha demostrado que la aplicación de un enfoque más social y ecológico para la prevención (involucrando a las partes interesadas en múltiples niveles de influencia) ayuda a reducir el acoso sexual y apoya el cambio positivo a largo plazo (Banayrd, et al., 2004; Casey & Lindhorst, 2009; Heiss, 1998).

El modelo social ecológico proporciona una forma más holística de considerar un problema de salud en particular al considerar la interacción compleja de factores entre cinco niveles de influencia, que incluyen: 1) *el individuo*; 2) *el nivel interpersonal*; 3) *la comunidad*; 4) *el nivel organizacional*, y 5) *la política pública/sociedad*. Los anillos superpuestos en el modelo ilustran cómo los factores en un nivel influyen en los factores en otro nivel (ver Figura 1).



Figura 1. Modelo Ecológico Social. Adaptado por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), El Modelo Ecológico Social: Un Marco para la Prevención, <http://www.cdc.gov/violenceprevention/overview/social-ecologicalmodel.html>.



A continuación, se proporciona una breve descripción de cada nivel de influencia con ejemplos:

1. Individual: los rasgos e identidades de una persona, tales como: edad, estado económico, nivel educativo, actitudes, estado migratorio, religiosidad, orientación sexual y autoeficacia, son solo algunos de los muchos factores en este nivel. Estos factores tienen la capacidad de afectar cómo se comporta una persona o cuán vulnerable puede ser una persona a la victimización.

Por ejemplo, tener menos educación, medios financieros y poder social puede poner a alguien más en riesgo de ser acosado sexualmente. Además, el estado de inmigración y el estado económico de una persona pueden evitar que denuncien el acoso sexual por temor a perder su trabajo o ser deportados.

2. Interpersonal: las relaciones de una persona, familia, pareja/s, amigos, compañeros de trabajo y redes sociales son parte del nivel interpersonal y tienen un gran potencial para influir y prevenir el acoso sexual.

Por ejemplo, si alguien crece con violencia sexual como parte de su historia familiar o no respeta a las mujeres como una "norma" en su comunidad o vecindario, puede creer que es un comportamiento aceptable. Lo contrario también puede ser cierto. La familia de alguien puede ser una fuente de apoyo y un buen modelo para mostrar respeto a los demás. Tener ese apoyo social de amigos, colegas y/o familiares puede aumentar el coraje y la confianza en uno mismo para denunciar el acoso sexual.

Además, muchas instalaciones agrícolas en el estado de Washington experimentan diferencias lingüísticas y culturales dentro del lugar de trabajo, lo que puede crear desafíos de comunicación entre trabajadores, supervisores y productores.

3. Comunidad: este nivel se centra en el entorno físico, los recursos, la cultura, las normas sociales y las redes entre organizaciones e instituciones que conforman la comunidad local o regional donde se producen las relaciones sociales. Los factores de la comunidad incluyen situaciones como: opciones de vivienda asequible, escuelas, líderes comunitarios, negocios, hospitales, delincuencia, aplicación de la ley, cuidado de niños, normas comunitarias y actitudes colectivas, campañas locales, programas y servicios sociales.

Un ejemplo de un factor a nivel comunitario que influye en el acoso sexual sería una organización local como el *Opportunities Industrialization Center* (OIC, por sus siglas en inglés) de Yakima, que proporciona educación y recursos para trabajadores agrícolas, productores y el público en general. Otro ejemplo sería un programa de prevención educativa implementado en las escuelas intermedias y preparatorias sobre el tema del acoso sexual y el comportamiento de los espectadores.

4. Organizacional: instituciones y organizaciones, como lugares de trabajo, vecindarios, las iglesias y escuelas en las que se producen relaciones sociales también influyen en el acoso sexual. Las organizaciones pueden establecer políticas o pólizas que fomenten o prevengan el acoso sexual. La geografía y el "entorno construido" del lugar de trabajo también pueden ser influyentes.

Algunos ejemplos de factores organizacionales se describen a continuación:

Entorno físico: el aislamiento físico en el trabajo de un trabajador agrícola, como cosechar solo en el campo, puede aumentar su vulnerabilidad para ser acosado sexualmente. Los lugares de trabajo pueden adoptar estrategias o estructuras de trabajo (como elegir equipos pequeños) que ayudan a reducir el riesgo.

Clima social: Además, el clima social de una organización es otro factor que puede contribuir a la moral y el comportamiento de los empleados. El clima laboral puede afectar si alguien se siente parte de un equipo, bienvenido, incluido y/o seguro, física y psicológicamente. Los entornos que apoyan actitudes y comportamientos agresivos hacia las mujeres pueden aumentar la probabilidad de que ocurra el acoso sexual.

Necesidad de la incorporación y capacitación de los empleados: establecer y mantener pólizas y procesos de trabajo claros, así como la incorporación y capacitación que apoyen la salud y el bienestar de los empleados, son factores a nivel organizacional que pueden ayudar a prevenir el acoso sexual.

Falta de recursos financieros y recursos humanos: muchas instalaciones agrícolas pueden carecer de los recursos y la capacidad necesarios para desarrollar, implementar y gestionar el programa de prevención del acoso sexual. Las limitaciones organizativas, como la falta de departamento de recursos humanos, hace que sea difícil desarrollar políticas en el lugar de trabajo, proporcionar mecanismos internos de denuncia e investigar las denuncias de acoso.

Contratos de terceros: cada vez más productores trabajan con contratistas de trabajadores agrícolas para reclutar y contratar trabajadores para sus instalaciones agrícolas. Los productores deben saber que pueden ser considerados responsables de cualquier incidente de acoso que ellos, los supervisores o cualquier trabajador o supervisor contratado saben o deberían haber sabido y su falta de acción inmediata y apropiada.

5. Póliza pública/sociedad: en el nivel más amplio del modelo se encuentran las pólizas públicas y los factores sociales. Las leyes se desarrollan a nivel local, nacional y global y tienen el potencial de afectar a un gran número de personas (para bien o para mal). Los factores sociales, como los medios de comunicación (por ejemplo, televisión, cine, redes sociales), también influyen en el conocimiento, las actitudes y los comportamientos de las personas sobre el acoso sexual.

Por ejemplo, una ley de los Estados Unidos que exige que los empleadores brinden capacitación sobre acoso sexual en todos los entornos laborales aumentaría el número de personas que reciben capacitación sobre prevención del acoso sexual. Otro ejemplo de un factor a nivel de póliza social/pública es una campaña de medios creada en asociación con trabajadores agrícolas y productores para crear conciencia sobre el acoso sexual y mostrar cómo múltiples partes interesadas están trabajando juntas para detenerlo.

La Tabla 1 a continuación captura los diversos niveles de influencia y factores, positivos y negativos, que pueden contribuir y/o prevenir el acoso sexual.

TABLA 1. FACTORES DE VARIOS NIVELES QUE INFLUYEN EN EL ACOSO SEXUAL

| NIVEL | FACTORES DE INFLUENCIA (+/-) |
|--|--|
| <p>Individual</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Características de una persona que influyen en el comportamiento o el riesgo, incluyendo: conocimiento, actitudes, intenciones, historia familiar, género, edad, origen étnico, identidad religiosa, creencias y rituales, patrimonio cultural, orientación sexual, situación económica, nivel educativo, recursos financieros, valores, metas, expectativas, autoconfianza, miedo, etc. |
| <p>Interpersonal</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Los sistemas de apoyo de redes sociales formales (e informales) que pueden influir en los comportamientos individuales, incluidos: familiares, amigos, compañeros, compañeros de trabajo, redes religiosas, supervisores y administradores de trabajo, mentores, etc. |
| <p>Organizacional</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones o instituciones sociales de influencia, incluyendo: misión y valores organizacionales, políticas y procesos en el lugar de trabajo, satisfacción laboral de los empleados, entorno físico y social, clima y moral en el lugar de trabajo, incorporación y capacitación de empleados, retención y renuncia de empleados, recursos e información multilingües, confidencialidad del empleado, inclusión y promoción de los empleados. |
| <p>Comunidad</p>  | <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones entre organizaciones, instituciones y redes de información que impactan las relaciones sociales y el comportamiento, incluyendo: vivienda, organizaciones comunitarias, líderes comunitarios, escuelas, empresas, hospitales y transporte, cumplimiento de la ley, oportunidades de empleo, escuelas, iglesias, prisiones, entrenamiento de la fuerza laboral, recursos, liderazgo local y gobierno, defensa local y coaliciones, programas y campañas de prevención. |
|  <p>Póliza/Sociedad</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Los amplios factores sociales que ayudan a crear un clima en el que se fomenta o inhibe el acoso sexual. Los ejemplos incluyen: normas sociales y culturales sobre violencia sexual, género y racismo; inequidades sociales; legislación a nivel local, estatal y nacional; sistemas de salud, económicos, educativos y de justicia penal; pobreza; colonización e historia; misoginia; xenofobia; representaciones negativas o positivas de género; campañas mediáticas, periodismo y publicidad. |

APÉNDICE B

CONSEJOS DE LA EEOC

Las leyes aplicadas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) brindan cinco derechos básicos para los solicitantes de empleo y empleados que trabajan en los Estados Unidos. Las leyes se aplican a los solicitantes, empleados y exempleados, independientemente de su ciudadanía o estado de autorización de trabajo. Los empleados de tiempo completo, de tiempo parcial, estacionales y temporales están protegidos si trabajan para un empleador cubierto. Todas las agencias del gobierno federal y la mayoría de los otros empleadores con al menos 15 empleados están cubiertas por nuestras leyes. La mayoría de los sindicatos y agencias de empleo también están cubiertos. Si trabaja para uno de estos empleadores, usted tiene derecho a:

Trabajar sin discriminación: tiene derecho a trabajar sin discriminación. Esto significa que su empleador no puede tomar decisiones laborales debido a su [raza](#) , [color](#) , [religión](#) , [sexo](#) (incluido el embarazo), [origen nacional](#) , [discapacidad](#) , [edad](#) (40 años o más) o información genética. Este derecho se aplica a todo tipo de decisiones laborales, incluidas las contrataciones, despidos, promociones, capacitación, salarios y beneficios.

Quejarse de discriminación laboral sin castigo: tiene derecho a quejarse del trato que usted crea que es discriminación laboral ilegal. Su empleador no puede castigarlo, tratarlo de manera diferente o acosarlo si denuncia discriminación o ayuda a otra persona a denunciar discriminación laboral, incluso si resulta que la conducta no fue ilegal. A esto le llamamos su derecho a estar protegido contra [represalias](#).

Solicitar cambios en el lugar de trabajo por religión o discapacidad: tiene derecho a solicitar cambios razonables en su lugar de trabajo debido a sus [creencias religiosas](#) o [afección médica](#) . Aunque su empleador no tiene que otorgar todas las solicitudes, debe considerar cuidadosamente cada solicitud y cuando sea posible.

Mantener privada su información médica: las leyes impuestas por la EEOC limitan estrictamente lo que un empleador puede preguntarle sobre su salud. Además, tiene derecho a mantener en privado cualquier [información genética](#) y [médica](#) que comparta con su empleador. En general, su empleador no debe discutir su información genética o información médica con otros. Hay excepciones muy limitadas a los requisitos de confidencialidad en las leyes aplicadas por la EEOC.

Otros derechos: puede tener derechos adicionales en el lugar de trabajo según otras leyes federales, estatales o locales o según las pólizas de su propia empresa. Por ejemplo, otras leyes federales requieren que su empleador le pague un salario mínimo por hora y le brinde un ambiente de trabajo seguro. Las leyes estatales y locales pueden ofrecerle una protección más amplia que las leyes impuestas por la EEOC, especialmente si trabaja para un empleador más pequeño o cree que el trato injusto se debe a su edad (si es menor de 40 años) o alguna otra razón no cubierta por la ley federal. Pídale a su compañía copias de cualquier póliza que se aplique a su trabajo.

Para obtener más detalles, consulte la página de EEOC en <https://www.eeoc.gov/> o llame a la EEOC al 1-800-669-400.

APÉNDICE C

Pre-evaluación

[Nota: El facilitador puede leer las preguntas y los participantes pueden circular sus respuestas de acuerdo con la medida en que estén de acuerdo o en desacuerdo con la declaración]

| Pregunta | 2 = Firmemente de acuerdo (FA) 1 = De acuerdo (A) 0 = Ni está de acuerdo ni en desacuerdo (NA) -1 -Desacuerdo (D) -2 - Fuertemente en desacuerdo (FD) |
|---|--|
| 1. El acoso sexual es ilegal. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 2. El acoso sexual es un problema generalizado en la agricultura. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 3. El acoso sexual tiene un impacto en todos en el lugar de trabajo, no sólo en la víctima. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 4. Entendiendo lo que es el acoso sexual y todas sus formas. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 5. Entiendo los factores que contribuyen al acoso sexual. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 6. Entiendo cómo intervenir en situaciones donde se produce acoso sexual. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 7. Entiendo cómo denunciar el acoso sexual. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 8. Entiendo mi política de trabajo sobre acoso sexual. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 9. Denunciaría acoso sexual si lo experimentaba. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 10. Intervendría o denunciaría acoso sexual si viera que le sucedía a otra persona. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 11. Entiendo mis derechos como empleado. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |

Posevaluación

[Nota: El facilitador puede leer las preguntas y los participantes pueden circular sus respuestas de acuerdo con la medida en que estén de acuerdo o en desacuerdo con la declaración]

| Pregunta | 2 = Firmemente de acuerdo (FA) 1 = De acuerdo (A) 0 = Ni está de acuerdo ni en desacuerdo (NA) -1 -Desacuerdo (D) -2 - Fuertemente en desacuerdo (FD) |
|---|--|
| 1. El acoso sexual es ilegal. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 2. El acoso sexual es un problema generalizado en la agricultura. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 3. El acoso sexual tiene un impacto en todos en el lugar de trabajo, no sólo en la víctima. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 4. Entendiendo lo que es el acoso sexual y todas sus formas. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 5. Entiendo los factores que contribuyen al acoso sexual. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 6. Entiendo cómo intervenir en situaciones donde se produce acoso sexual. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 7. Entiendo cómo denunciar el acoso sexual. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 8. Entiendo mi política de trabajo sobre acoso sexual. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 9. Denunciaría acoso sexual si lo experimentaba. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 10. Intervendría o denunciaría acoso sexual si viera que le sucedía a otra persona. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 11. Entiendo mis derechos como empleado. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |
| 12. (Para la evaluación posterior solamente) Esta capacitación ha aumentado evidentemente mi conocimiento sobre el acoso sexual y mi disposición a denunciarlo. | 2 (FA) 1 (A) 0 (N/A) -1 (D) -2 (FD) |

APÉNDICE D

Escenarios adicionales para discutir para el segmento 2 (versión de 120 minutos)

1. ¿Es acoso sexual?

A. Susana se cortó y se tiñó el pelo. Cuando llega al trabajo al día siguiente y se pone el pañuelo, Jesús se le acerca y le dice: "Me gusta tu cabello. Creo que te ves muy bien ". Luego le dice: " Casi no te reconocí y estaba a punto de presentarme ". Ambos se ríen, ella le agradece y continúan trabajando. [**Esto es un cumplido y no cumple con los criterios de acoso sexual**].

B. A Lucy le gusta usar pantalones de yoga para trabajar porque son cómodos mientras poda los árboles. Mientras trabajan en la misma fila, Leo se da vuelta y le dice a Lucy: "Esos pantalones hacen que tu trasero se vea bien". Lucy se vuelve hacia él y le dice: "Solo haz tu trabajo y no mires mi trasero". Leo dice: "Vamos, fue solo un cumplido, no seas tan tensa". Ella lo mira y dice: "Es mi derecho exigir respeto en el lugar de trabajo. Ese tipo de comentarios no son apropiados en el lugar de trabajo ".

[Aunque esto podría ser interpretado por algunos como un cumplido, Lucy, como receptora, se siente muy incómoda. Discuta con el grupo cómo esta situación podría intensificarse y convertirse en acoso sexual si estos comentarios se sostienen con el tiempo o si él la toca. También podría comenzar una conversación sobre cómo las mujeres son silenciadas

diciéndoles que están reaccionando exageradamente o que están tensas].

2. Haga esto, o de lo contrario ...

Estrella está trabajando en un almacén empacando cajas. Ella deja caer una manzana. Mientras se inclina, su supervisor aparece frente a ella y le dice: "¡Buenos pechos!". Ella se siente extremadamente incómoda, decide ignorarlo y continúa trabajando. Ella sabe que, si ella lo hiciera enojar, él tiene el poder de despedirla.

Unos días después, mientras está apilando las cajas, el supervisor de Estrella vuelve a aparecer detrás de ella y le dice: "Déjame ayudarte con eso". En ese momento, presiona su cuerpo contra el de ella mientras mueve la caja. Se siente paralizada y no sabe qué hacer. Él se enfrenta a ella y le dice: "*Si quieres trabajar aquí en el almacén, hay ciertas cosas que debes hacer. Si no estás de acuerdo con eso, tendré que contratar a alguien más*".

Estrella mira tristemente y contempla qué hacer. Como es madre soltera con dos hijos y necesita desesperadamente su trabajo, siente que no tiene otra opción que darle lo que él quiere para que pueda mantener su trabajo.



[¿Qué tipo de acoso sexual está ocurriendo en este escenario?

Respuesta: quid pro quo, o un intercambio de favores sexuales.]

3. "Uno de esos ...". [Una situación en la que un trabajador agrícola masculino está siendo intimidado por su orientación sexual].

Un equipo de hombres está trabajando en el campo. Uno de los hombres llamados Miguel señala a un grupo de mujeres que trabajan tres filas frente a ellos y dice: "Si pudieras elegir, ¿cuál sería?"

Ricardo responde: "Griselda. ¿Has visto su cuerpo?"

Miguel luego dice: "¡Las cosas que me gustaría hacerle!"

Miguel y Ricardo luego recurren a Carlos, un nuevo trabajador.

"No lo sé.

No quiero jugar este juego ".

Miguel luego dice: "¿Cuál es el problema?"

Ricardo interviene: "¡Oh, es porque eres 'uno de esos'!"

Con una voz tranquila, Carlos dice: "Simplemente no me siento cómodo hablando así".

Miguel dice: "Sí, es gay. Él debe ser. ¿Por qué no querría hablar de mujeres hermosas?"

Ricardo se echa a reír y dice: "¡Qué (palabra ofensiva que significa gay)!"

Carlos no sabe qué hacer. Le preocupa que Miguel y Ricardo continúen burlándose de él, así como decirles a otros trabajadores que es gay simplemente porque él no quiere participar en ese tipo de discusión sobre las mujeres.



* "Uno de esos" se usa con frecuencia en algunas comunidades para referirse a un miembro de la comunidad gay. ¿Qué tipo de acoso está sucediendo en esta escena?

Respuesta: Este es un ejemplo de acoso y un trabajo laboral hostil para Carlos y para las mujeres en cuestión y para otros].

APÉNDICE E

Lista de verificación de responsabilidad y rendición de cuentas para empleadores DE LA EEOC

El primer paso para crear un programa holístico de prevención del acoso es que el liderazgo de una organización establezca una cultura de respeto en la que no se tolere el acoso. Marque la casilla si el liderazgo de su organización ha tomado los siguientes pasos:

- ✓ El equipo de liderazgo ha asignado suficientes recursos para un esfuerzo de prevención del acoso.
- ✓ El equipo de liderazgo ha asignado suficiente tiempo al personal en el esfuerzo de prevenir el acoso.
- ✓ El equipo de liderazgo ha evaluado los factores de riesgo de acoso y ha tomado medidas para minimizar esos riesgos.

Según el compromiso del equipo de liderazgo, marque la casilla si su organización tiene los siguientes componentes:

- ✓ Una póliza de prevención del acoso que sea fácil de entender y que se comunique regularmente a todos los empleados.
- ✓ Un sistema de denuncia de acoso que los empleados conocen y cuenta con todos los recursos, y que acepta informes de acoso experimentado y acoso observado.
- ✓ Imposición de disciplina que sea rápida, consistente y proporcional a la gravedad del acoso, si se determina que ha ocurrido.
- ✓ Responsabilidad para los supervisores de nivel medio y los supervisores de primera línea para prevenir y/o responder al acoso laboral.
- ✓ Capacitaciones regulares de cumplimiento para todos los empleados para que puedan reconocer formas de conducta prohibidas y sepan cómo usar el sistema de informes.
- ✓ Capacitaciones regulares de cumplimiento para supervisores de nivel medio y supervisores de primera línea para que sepan cómo prevenir y/o responder al acoso laboral.

Puntos de bonificación si puede marcar estas casillas:

- ✓ La organización lleva a cabo encuestas de clima laboral sobre una base regular para evaluar el grado en que el acoso se experimenta como un problema en el lugar de trabajo
- ✓ La organización ha implementado parámetros para la respuesta y prevención del acoso en las revisiones de desempeño de los supervisores.
- ✓ La organización lleva a cabo capacitaciones de cortesía en el lugar de trabajo y capacitación de intervención en caso de ser espectador.
- ✓ La organización se ha asociado con investigadores para evaluar el esfuerzo holístico de prevención del acoso en el lugar de trabajo de la organización.

Recuerde de que esta lista de verificación está destinada a ser una herramienta útil para pensar y tomar medidas para prevenir el acoso en el lugar de trabajo y para responder al acoso cuando ocurra. No pretende transmitir asesoramiento legal ni establecer requisitos legales relacionados con el acoso.

APÉNDICE F

LISTA DE VERIFICACIÓN PARA EMPLEADORES: ¿ESTÁ COMPLETA LA PÓLIZA ANTIACOSO DE SU EMPRESA?

Una póliza contra el acoso es un componente clave de un esfuerzo integral de prevención del acoso. Marque la casilla a continuación si su póliza contra el acoso contiene los siguientes elementos:



- ✓ Una declaración inequívoca de que el acoso basado en cualquier característica protegida (por ejemplo, género, edad, genética, estado migratorio, identidad sexual, etc.) no será tolerado.
- ✓ Una descripción fácil de entender de conducta prohibida, incluyendo ejemplos.
- ✓ Una descripción de un sistema de informes, disponible para los empleados que sufren acoso, así como para aquellos que lo observan, que proporciona múltiples vías para denunciar, de fácil acceso para los empleados.
- ✓ Una declaración de que el sistema de informes proporcionará una investigación pronta, exhaustiva e imparcial.
- ✓ Una declaración de que la identidad de un individuo que presente un informe, un testigo que proporciona información con respecto a un informe, y el objetivo de la queja, se mantendrá confidencial en la medida que sea compatible con una investigación exhaustiva e imparcial.
- ✓ Una declaración de que toda la información recopilada como parte de una investigación se mantendrá confidencial en la medida de lo posible, consistente con una investigación exhaustiva e imparcial.
- ✓ Una garantía de que el empleador tomará medidas correctivas inmediatas y proporcionadas si determina que ha ocurrido el acoso.
- ✓ Una garantía de que una persona que presenta un informe (ya sea de acoso experimentado u observado) o un testigo que proporciona información sobre un informe estará protegido de represalias por parte de compañeros de trabajo y supervisores.
- ✓ Una declaración de que cualquier empleado que tome represalias contra cualquier persona que presente un informe o proporcione información sobre un informe será disciplinado adecuadamente.
- ✓ Está escrito en palabras claras y simples, en todos los idiomas comúnmente utilizados por los miembros de la fuerza laboral.

Un recordatorio de que esta lista de verificación está destinada a ser una herramienta útil para pensar y tomar medidas para prevenir el acoso en el lugar de trabajo y para responder al acoso cuando ocurra. No pretende transmitir asesoramiento legal ni establecer requisitos legales relacionados con el acoso. Marcar todas las casillas no significa necesariamente que un empleador cumple con la ley; por el contrario, el hecho de no marcar una casilla en particular no significa que un empleador no cumpla con los requisitos.

* **Fuente:** Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo en <https://www.eeoc.gov/>

APÉNDICE G

EJEMPLO DE PÓLIZA DE ACOSO SEXUAL Y PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA POR LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE WA

[NOMBRE DEL EMPLEADOR] PÓLIZA DE ACOSO SEXUAL

Fecha efectiva]

[Nombre del empleador] se compromete a proporcionar un lugar de trabajo libre de toda forma de discriminación, incluido el acoso sexual. La póliza de [nombre del empleador] sobre el acoso sexual es parte de sus esfuerzos generales para proporcionar un lugar de trabajo libre de discriminación y represalias, de conformidad con las leyes locales, estatales y federales que prohíben la discriminación basada en la edad, raza, color, credo/religión, origen nacional, veterano honorablemente dado de alta y estado militar, estado civil, discapacidad, orientación sexual, identidad o expresión de género y sexo, o cualquier otra característica que esté protegida por la ley. Esta póliza también es parte del compromiso de [nombre del empleador] con la diversidad y la inclusión, y un lugar de trabajo que está libre de acoso, falta de respeto y división.

El acoso sexual y las represalias están prohibidos por la Ley de derechos civiles de 1964, enmendada en 1991, y la Ley Contra la Discriminación del estado de Washington, RCW 49.60.

Disposiciones generales de la póliza.

- Esta póliza se aplica a todos los empleados, solicitantes de empleo, ejecutivos, propietarios, miembros de la junta, gerentes, supervisores, pasantes y voluntarios (ya sean remunerados o no), contratistas, vendedores, clientes y todas las personas que realizan negocios con [Nombre del empleador]. Esta póliza se aplica a todas las personas independientemente de su estado migratorio. En el resto de este documento, el término "personas cubiertas" se refiere a este grupo colectivo.
- El acoso sexual no será tolerado. El acoso sexual incluye el acoso basado en el sexo (incluido el embarazo, afecciones médicas relacionadas y lactancia, identidad o expresión de género, orientación sexual o cualquier otra categoría protegida por las leyes locales, estatales o federales aplicables). Cualquier persona cubierta por esta póliza que participe en acoso sexual o represalia estará sujeta a medidas correctivas, que pueden incluir el despido.
- El acoso sexual es ofensivo, es una violación de nuestras pólizas, puede ser ilegal y puede implicar a [nombre del empleador] a responsabilidad legal. Los acosadores también pueden estar sujetos individualmente a responsabilidad, al igual que a los supervisores que no

tomen medidas. Las personas cubiertas que participen en acoso sexual, incluidos los propietarios, ejecutivos y supervisores, estarán sujetas a medidas correctivas por esta mala conducta.

- Los propietarios, ejecutivos y supervisores estarán sujetos a medidas correctivas si no toman las medidas apropiadas cuando reciben una queja, observan o se dan cuenta del acoso sexual.
- **[Nombre del empleador]** tiene la obligación de investigar y llevar a cabo una investigación rápida y exhaustiva que garantice un proceso justo para todas las partes, siempre que **[Nombre del empleador]** reciba una queja sobre acoso sexual, o de lo contrario se dé cuenta de un posible acoso sexual. **[Nombre del empleador]** mantendrá la queja y la investigación confidenciales en la medida de lo posible. Cuando se determina que es probable que haya ocurrido el acoso sexual, se tomarán medidas correctivas efectivas. Se requiere que todas las personas cubiertas cooperen con cualquier investigación interna de acoso sexual.
- El comportamiento de acoso no tiene que ser acoso ilegal para que [nombre del empleador] tome medidas correctivas. **[Nombre del empleador]** se esforzará por crear un lugar de trabajo libre de falta de respeto, división, incivilidad y comportamiento inapropiado. Por lo tanto, el comportamiento que podría crear un entorno de acoso si el comportamiento continúa o se intensifica no será tolerado y dará lugar a medidas correctivas.
- Se prohíben las represalias: **[Nombre del empleador]** no tolerará represalias contra ninguna persona que informe o brinde información sobre un posible acoso sexual. Cualquier propietario, ejecutivo, gerente o supervisor que tome medidas de represalia contra cualquier persona que haya denunciado acoso sexual o que haya proporcionado información sobre un posible acoso estará sujeto a medidas correctivas. Cualquier persona cubierta por esta póliza que participe en acoso de represalia estará sujeta a medidas correctivas.
- No habrá barreras para acceder a la póliza o participar en su ejecución. Todos los empleados recibirán capacitación sobre esta póliza, la cual estará disponible en una variedad de idiomas cuando sea necesario para que todos los empleados puedan usarla y comprenderla. La política también se comunicará oralmente a cualquier persona que no la lea.

Definición de acoso sexual

El acoso sexual se define como lenguaje o conducta no deseada de naturaleza sexual, o lenguaje o conducta que se debe al sexo, cuando:

- Dicho lenguaje o conducta tiene el propósito o el efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo (esto puede ocurrir incluso si la parte demandante no es el objetivo del acoso sexual);
- Tal conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición de empleo; o,

- La sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo.
- El acoso sexual incluye, pero no se limita, a comentarios despectivos, bromas o declaraciones; avances sexuales; lenguaje o historias sexualmente explícitas; o conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual. Esta definición incluye muchas formas de comportamiento ofensivo e incluye el acoso de una persona basado en el género, incluso cuando el acoso no es de naturaleza sexual, sino que se debe al género de la persona. El acoso sexual puede incluir lenguaje o conducta contra una persona del mismo sexo que el acosador.
- Cualquier conducta o lenguaje de acoso sexual se abordará bajo esta política, incluso si no es una violación de la ley. La siguiente lista es de ejemplos de comportamiento de acoso; sin embargo, no cubre todos los tipos de acoso que se considerarán una violación de esta política.

Ejemplos de lenguaje y conducta que se considera acoso prohibido:

- Conducta física que incluye, pero no se limita a: agresión sexual; agarrar, empujar, presionar o rozar intencionalmente contra el cuerpo de otra persona; bloquear el movimiento de alguien o invadir su espacio; tocar el pecho, las nalgas o las piernas de alguien; o cualquier otro contacto físico no deseado e intencional.
- Conducta visual que incluye, pero no se limita a: burla; gestos sexuales; visualización de objetos sexualmente sugerentes, imágenes, dibujos animados, carteles, protectores de pantalla o sitios web.
- Conducta verbal que incluye pero no se limita a: comentarios sexualmente despectivos, epítetos, insultos y chistes; abuso verbal de naturaleza sexual; comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de un individuo; comentarios despectivos relacionados con el género o roles estereotípicos de género; presión sutil u obvia por actividades sexuales no deseadas; cartas, notas, correos electrónicos o textos sexualmente sugestivos u obscenos; conversaciones, historias, comentarios o chistes sobre la sexualidad o experiencia sexual de una persona; preguntas no deseadas sobre la sexualidad o identidad o expresión de género de una persona.
- Preguntarle varias veces a un compañero de trabajo a una cita, si la solicitud no fue bienvenida;
- Abuso verbal o bromas sobre las características de género de una persona, como tono vocal, vello facial o el tamaño o la forma del cuerpo de una persona.
- Ofrecer un beneficio de empleo (como un aumento, bonificación, promoción, asistencia con la carrera profesional o mejores condiciones laborales) a cambio de favores sexuales o amenazar con un perjuicio laboral (como despido, degradación, peores condiciones laborales o medidas disciplinarias) cuando una persona se niega a participar en actividades sexuales.
- Envío de mensajes de texto, videos o mensajes sexualmente relacionados, sexualmente despectivos o sugerentes a través de las redes sociales.

- Abuso físico o verbal sobre el género de un individuo o la percepción del género del individuo.
- Realizar o amenazar con represalias después de recibir una respuesta negativa a los avances sexuales.
- Acciones hostiles tomadas contra un individuo debido al sexo del individuo, la orientación sexual, identidad o expresión de género o el estado de ser transgénero, tales como:
 - Interferir, destruir o dañar el trabajo, la estación de trabajo, las herramientas o el equipo de una persona u otra interferencia con la capacidad del individuo para realizar el trabajo;
 - Ignorarlos o aislarlos;
 - Gritos o insultos.
- Comentarios degradantes en forma de estereotipos sexuales, que se producen cuando la conducta o rasgos de personalidad se consideran inadecuados, simplemente porque no pueden ajustarse a las ideas o percepciones acerca de cómo las personas de un sexo determinado deben actuar o buscar de otras personas.
- Otras acciones no mencionadas anteriormente podrían constituir acoso sexual y/o una violación de esta política y estar sujetas a medidas correctivas.

Lugar y momento del comportamiento

El acoso sexual no se limita al lugar de trabajo físico. Puede ocurrir durante el viaje, en eventos patrocinados por **[Nombre del empleador]**, o por teléfono, correo electrónico, mensaje de texto o redes sociales. Tal comportamiento también puede ocurrir fuera del horario de trabajo programado. Las personas cubiertas que participen en conductas de acoso sexual fuera del lugar de trabajo o fuera del horario laboral estarán sujetas a medidas correctivas.

Responsabilidades de las personas cubiertas por esta póliza

- Cada persona cubierta tiene la responsabilidad de abstenerse del acoso sexual que afecta el lugar de trabajo. El acosador estará sujeto a medidas correctivas que pueden incluir el despido, de acuerdo con la póliza disciplinaria de **[nombre del empleador]**
- Se alienta a cualquier persona cubierta que crea que ha sido objeto de acoso sexual o que sea testigo de acoso sexual, a seguir el Procedimiento de Denuncia de **[nombre del empleador]** para denunciar el acoso sexual.
- La persona cubierta no necesita confrontar al acosador para que se lleve a cabo una queja, investigación y acción correctiva. Una persona cubierta que sufre acoso sexual puede, si así lo desea y puede hacerlo de manera segura, informarle a la persona que lo acosa que tal conducta es inoportuna y ofensiva y debe detenerse.
- Los empleados deberán familiarizarse con esta *Póliza y el Procedimiento de Denuncia*, y asistir a todos los entrenamientos de acoso sexual requeridos.

Responsabilidades de [Nombre del empleador]

- **[Nombre del empleador]**, incluidos los propietarios, ejecutivos y supervisores son, en última instancia, responsables de mantener un lugar de trabajo libre de acoso sexual.
- Los propietarios, ejecutivos y supervisores deben tomarse en serio el acoso sexual y tomar medidas rápidas y efectivas cuando reciban una queja, observen el acoso o se den cuenta de un posible acoso. Todo el personal de administración y supervisión seguirá los Procedimientos de investigación de **[del nombre del empleador]**, y todo el personal de administración y supervisión cooperará con una investigación.
- Se requiere que los supervisores sigan los Procedimientos de investigación **[del nombre del empleador]** cuando reciben una queja, ven un posible hostigamiento o se dan cuenta de un posible comportamiento de hostigamiento. En tales circunstancias en las que una persona revela acoso sexual pero no desea presentar una queja formal, o cuando la parte demandante cambia de opinión y retracta la queja, el gerente o supervisor aún está obligado a actuar sobre la información y seguir los Procedimientos de Investigación.
- Se prohíben las represalias contra quienes denuncian acoso sexual o que participan como testigos de una queja. Si un supervisor o gerente ve alguna represalia o acoso por represalia hacia un empleado, debe informar esta conducta a [la persona o entidad apropiada que recibe e investiga las quejas]. Si un propietario, ejecutivo o supervisor toma represalias, estará sujeto a medidas correctivas.
- Los propietarios, ejecutivos y supervisores se familiarizarán con esta Póliza y el Procedimiento de Denuncia, y asistirán a todas las capacitaciones sobre acoso sexual para gerentes y supervisores. Los propietarios, ejecutivos y supervisores deberán poder comprender y reconocer el acoso sexual y deberán poder proporcionar información y dirección a los empleados con respecto al acoso sexual, la *Póliza y el Procedimiento de Denuncia*.

Distribución de la póliza

Esta *Póliza y el Procedimiento de Denuncia* se distribuirán anualmente a todos los empleados y se proporcionarán a los empleados en el momento de la contratación y promoción. Esta póliza y procedimiento de notificación se distribuirán y mostrarán en varios idiomas cuando sea necesario para que la póliza sea entendida **y utilizada por todo el mundo, y siempre por vía oral a personas que no pueden leer o quienes no pueden leer por encima del 6 ° grado de lectura.**

La información de los informes se publicará de manera destacada en todos los lugares de trabajo, se publicará en [cualquier área aplicable, como la sala de descanso, el vestuario, etc.], y estará disponible en línea en [insertar la dirección del sitio web].

Proceso externo

Informar el acoso al empleador no impide que una persona cubierta también presente una queja en un foro diferente. Todas las personas cubiertas tienen derecho a presentar quejas de discriminación, acoso y/o represalias ante agencias externas, como la Comisión de

Derechos Humanos del Estado de Washington (WSHRC) y la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (EEOC). También puede haber leyes locales aplicables que eviten el acoso y agencias del condado o de la ciudad que puedan investigar las denuncias de acoso.

WSHRC www.hum.wa.gov 1-800-233-3247

EEOC www.eeoc.gov 1-800-669-4000, 1-844-234-5122 (teléfono de video ASL)

Represalias

Las represalias son ilegales según las leyes federales, estatales y locales aplicables. La Ley Contra la Discriminación del estado de Washington (RCW 49.60) protege a cualquier persona que haya participado en una "actividad protegida". La actividad protegida ocurre cuando una persona ha:

- Presentado una queja de acoso sexual, ya sea internamente, ante una agencia administrativa contra la discriminación o presentó una demanda por acoso;
- Proporcionada información, testificado o asistido en un proceso que involucra acoso sexual;
- Ido en contra u opuesto al hostigamiento sexual presentando una queja oral o informal a la administración de la empresa, o simplemente informando a un supervisor del hostigamiento o
- Informado que otro empleado ha sido acosado sexualmente.

Los empleados están protegidos contra las represalias y el acoso por represalias de todas las personas cubiertas por esta póliza. Incluso, si el presunto acoso no alcanza el nivel de una violación de la ley o de esta póliza, el individuo está protegido contra represalias si la persona que participó en una actividad protegida creía que el comportamiento era ilegal o una violación de la póliza. Sin embargo, alguien que presente una queja de acoso que sepa que es falso puede estar sujeto a medidas disciplinarias.

Las represalias son cualquier acción que podría desanimar a un empleado a presentar o apoyar un reclamo de acoso sexual. La acción no necesita estar relacionada con el trabajo ni ocurrir en el lugar de trabajo para constituir represalias ilegales (por ejemplo, amenazas de violencia física por informar enviado a través de las redes sociales o fuera del horario laboral).

Los ejemplos de represalias incluyen, entre otros:

- Terminación o degradación;
- Una disminución en las horas, eliminar el trabajo o negar una promoción;
- Recibir más trabajo, más trabajo difícil o tareas indeseables;
- Aislamiento o transferencia a un lugar menos deseable;
- Hiperescrutinio por parte de un supervisor o gerente, o revisiones de bajo rendimiento;

- Mensajes amenazantes enviados a través de redes sociales o mensajes de texto;
- Acoso por represalia por parte de supervisores o gerentes o por compañeros de trabajo cuando el acoso es denunciado o presenciado por un supervisor o gerente. Ejemplos son:
 - Dejar a la persona fuera de reuniones o eventos relacionados con el trabajo;
 - Negarse a comunicarse con la persona;
 - Difundir rumores sobre la persona;
 - Interactuar con la persona de una manera hostil que es diferente de las interacciones previas a la queja;
- Acción disciplinaria basada en razones con pretextos;
- Amenazar la seguridad o el sustento de los familiares de la parte reclamante;
- Tomar una cantidad de tiempo intencionalmente irrazonable para investigar la queja;
- Dar una referencia negativa.

Procedimiento de denuncia de acoso sexual de [Nombre del empleador]

Para garantizar un lugar de trabajo libre de acoso sexual, todos deben asumir la responsabilidad colectiva de poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo, y se les alienta a denunciar el acoso sexual. **[Nombre del empleador]** no podrá prevenir o corregir el acoso sexual a menos que sepa lo que está sucediendo.

Por favor, revise la póliza y definición de acoso sexual que se encuentran en ella. Todas las referencias al "acoso sexual" a continuación se basan en esa definición.

Métodos de reporte

1. Si un empleado siente que está siendo acosado sexualmente o es testigo de acoso sexual por parte de otro empleado, propietario, ejecutivo, gerente, supervisor o cualquier otra persona cubierta por esta póliza, se le recomienda comunicarse inmediatamente con uno de los siguientes para presentar una queja:
 1. [supervisor/recursos humanos/otro cargo al número de teléfono/correo electrónico]
 2. [supervisor/recursos humanos/otro cargo al número de teléfono/correo electrónico]
 3. [Nombres y títulos y números de teléfono/correos electrónicos de personas de contacto adicionales.

Es una buena práctica incluir múltiples vías para la presentación de informes, una de las cuales está *fuera* de la empresa].

- 
- a. [línea de queja 800, buzón o método de informe de queja en línea] Un empleado puede hacer un informe anónimo. Los informes anónimos serán investigados con el mismo procedimiento y puntualidad que otros informes. Sin embargo, la capacidad de [**nombre del empleador**] para investigar y responder a las denuncias y proporcionar comentarios puede estar limitada en una situación que implique una queja anónima.
 2. Cualquier propietario, ejecutivo, supervisor o representante de recursos humanos también puede recibir la queja.
 3. Se investigarán todas las quejas de acoso sexual, incluida una queja oral o una queja en un idioma que no sea inglés. **[Nombre del empleador]** pondrá a disposición de los empleados un formulario de queja para informar y presentar quejas. Sin embargo, una queja aún se investigará cuando no se use el formulario.
 4. Se alienta a cualquier parte que presente una queja o testigo que crea que están siendo objeto de represalias por presentar una queja o participar en una investigación a seguir el Procedimiento de Denuncia establecido anteriormente para presentar una queja de represalia.

APÉNDICE H

¿Qué debe hacer si usted está siendo acosado en el trabajo?

Consejos de la EEOC

- 3) Si usted se siente incómodo, **dígale a la persona que lo está acosando que pare.**
- 4) Si usted no se siente cómodo confrontando directamente al acosador, o si el comportamiento no para, siga los pasos y la guía de abajo:
 - h) **Revise si su empleador tiene una política anti-acoso.** Esto puede estar en el sitio web del empleador. Si no, revise el manual de su empleador. Finalmente, usted puede preguntar a algún supervisor (no tiene que ser su supervisor) o a alguien en recursos humanos (si su empleador tiene un departamento de recursos humanos), si existe una póliza anti-acoso y si así es, que le dé una copia.
 - i) **Si existe una póliza, siga los pasos en la póliza.** La póliza debe tener varias opciones para reportar el acoso, incluyendo la opción de presentar una queja.
 - j) **Si no hay póliza, hable con un supervisor.** Usted puede hablar con su propio supervisor, el supervisor de la persona que lo está acosando, o cualquier supervisor en la organización. Explique lo que ha pasado y pida su ayuda en detener este comportamiento.
 - k) **Llene un reporte del incidente y déselo a su supervisor o al alguien en recursos humanos.** Si usted necesita ayuda para leer o llenar la forma, puede traer a alguien con usted que pueda ayudar, o pida a su empleador que lo haga. **NO FIRME nada que usted no entienda.**
 - l) **La ley lo protege de represalias (castigos) por quejarse sobre acoso.** Usted tiene el derecho de reportar el acoso, participar en investigaciones o demandas en contra del acoso, u oponerse al acoso sin que sufra represalias por hacer esto.
 - m) **Usted siempre tiene una opción de presentar cargos ante la EEOC para quejarse del acoso.** Hay tiempos específicos para presentar cargos (180 o 300 días, dependiendo de donde usted trabaje), así que contacte EEOC rápidamente.
 - n) **Para presentar una queja, usted puede contactar a una persona de la EEOC por teléfono o por escrito.** Esta conversación es confidencial. Usted puede encontrar más información en la página web de la EEOC.
1-888-669-4000
1-800-669-6820 (TTY solo para sordos/o personas con dificultad para escuchar)
1-844-234-5122 (ASL Video teléfono solo para sordos/o personas con dificultad para escuchar)
info@eeoc.gov

Otros contactos en el estado: WA Human Rights Commission (800) 233-3247 & Northwest Justice Project: 888-201-1014

APÉNDICE I

EJEMPLO DE FORMULARIO DE REFERENCIA PARA INCIDENTES DE ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO Y ASALTO SEXUAL DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS

INSTRUCCIONES: La información compartida con las organizaciones incluidas en este formulario se mantendrá **estrictamente confidencial en la medida permitida por la ley.**

Algunas organizaciones, como las agencias estatales y los educadores, deben divulgar información de identificación. Después de completar el siguiente formulario, envíe una copia del formulario de referencia con una **fecha y el condado** para fines de seguimiento a la Comisión de Derechos Humanos WA.

(Proporcione toda la información disponible para el informante/víctima)

Nombre: _____

Dirección de correo: _____

Número de teléfono: _____

Correo electrónico: _____

Identidad sexual: _____ Femenino _____ Masculino _____ Transgénero _____ Fluido de género

(Proporcione información sobre la persona que completa la referencia)

Nombre: _____ Agencia/Oficina: _____

Numero de teléfono: _____ Correo electrónico: _____

PROBLEMA(S): (Marque todas las que aplique):

Violencia sexual: cualquier acto sexual, intento de obtener un acto sexual, comentarios o avances sexuales no deseados, o actos para traficar, o de otro modo dirigido, contra la sexualidad de una persona usando la coerción, por cualquier persona, independientemente de su relación con la víctima, en cualquier entorno, incluidos, entre otros, el hogar y el trabajo.

- La violencia sexual incluye una amplia gama de actos, desde el acoso sexual hasta la penetración sexual forzada o una variedad de actos de coerción que pueden incluir presión social y amenazas de uso de violencia física.

Agresión sexual: cualquier contacto sexual que ocurre sin el consentimiento expreso del destinatario. Ya sea que el destinatario sea forzado físicamente, o forzado a participar, o se haya negado o no pueda dar su consentimiento, la agresión sexual es un delito grave.

- Como delito violento, la agresión sexual incluye actos de violación, besos o caricias forzadas, otros actos sexuales no consentidos y abuso sexual infantil. Para explorar este concepto, considere la siguiente definición de agresión sexual.

Acoso: la atención repetitiva no deseada de naturaleza sexual o la atención no deseada recurrente basada en el sexo. El acoso sexual puede ser hablado, corporal o visual. Puede sucederle a mujeres, hombres, personas transgénero y no conformes con el género, y no está limitado por la orientación sexual.

- Los ejemplos de acoso sexual incluyen comentarios, conductas o acciones no deseadas relacionadas con el sexo, el género o la orientación sexual. El acoso sexual en el lugar de trabajo es un tipo de discriminación.

Amenazas

Prefiero no decir

Teniendo en cuenta la privacidad y seguridad de la víctima, verifique el método preferido de contacto de referencia. Marque todo lo que corresponda.

El informante / víctima prefiere ser contactado por:

- Teléfono/mensaje de texto
- Con un mensaje de alguien que dice que la llamada es de una agencia / oficina que puede ofrecer ayuda
- Con un mensaje de alguien que solo deja su nombre y número
- Solo una llamada telefónica sin correo de voz o mensaje de texto
- Correo electrónico
- Tener una agencia / oficina que pueda ofrecer ayuda para visitar a la víctima
- La persona que completó este formulario, o alguien en quien la víctima confía y puede ser un seguro contacto:

Nombre de la persona de apoyo: _____

Dirección de correo: _____

Número de teléfono: _____

Email: _____

- El informante / víctima prefiere no recibir ningún contacto y solo quiere dar una propina anónima.

COMENTARIOS (Proporcione detalles generales):

APÉNDICE J

PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO:

Consejos para agricultores por los agricultores *

1. Proporcione un manual de procedimiento operativo estándar (SOP) claro, que describa las políticas relacionadas con el acoso sexual, las reglas de trabajo y las expectativas.
2. Cree y facilite un proceso de incorporación consistente para los empleados, que incluya un manual de SOP y políticas de acoso sexual.
3. Tenga en cuenta que la mayoría de los conflictos en el lugar de trabajo se deben a una falta de comunicación:
 - a) Sea claro sobre las formas de comunicarse entre sí para evitar la falta de comunicación.
 - b) Respetar y reconocer diferentes perspectivas culturales.
 - c) Tenga en cuenta su propio sesgo implícito y actitudes hacia factores como: género, edad, origen étnico, religión, educación, habilidades, ingresos, peso, orientación sexual, apariencia física, etc., y cómo este sesgo puede influir en su toma de decisiones o tratamiento de otros.
4. Consulte a los empleados por sus nombres legales o preferidos y exija a los empleados y supervisores que usen el nombre preferido de un individuo. Los apodos asignados por otros pueden ser negativos e irrespetuosos.
5. Para ayudar a facilitar la capacitación y la incorporación de sus empleados, contrate a un facilitador o intérprete bilingüe con experiencia que haya trabajado en agricultura para ayudar a facilitar las sesiones de capacitación con los empleados para que todos puedan comprender completamente las pólizas, expectativas y pautas.
6. Cuando brinde capacitación sobre el acoso sexual a sus empleados, que capacite alguien que tenga experiencia en capacitaciones sobre acoso sexual, preferiblemente alguien que sea bilingüe y que tenga experiencia. Es posible que esta persona necesite ser alguien fuera de su organización, no su personal. Si es necesario, comuníquese con su liga de productores o EEOC local para obtener recomendaciones.
7. Realice una capacitación anual sobre acoso sexual para todos, incluidos los supervisores líderes del equipo.
8. Mantenga la capacitación sobre acoso sexual para empleados y supervisores por separado.
9. Mejore la dinámica de poder en el lugar de trabajo al nombrar múltiples líderes de equipo en lugar de una sola persona.
10. Organice reuniones periódicas de supervisores para mejorar la comunicación en el lugar de trabajo, discutir cualquier problema potencial y garantizar que los jefes de cuadrilla de trabajadores tengan claro el conocimiento y la aplicación de las pólizas.
11. Utilice los servicios y la experiencia de organizaciones como la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y la Liga de Productores de Washington. Pueden ayudarlo a navegar las políticas y regulaciones.

12. Considere cómo el entorno físico de trabajo y el entorno social pueden influir en el acoso sexual en el lugar de trabajo y haga ajustes:

- Considere la estructura del personal/equipo de gente y cómo puede influir en el acoso (por ejemplo, crear grupos de familia).
- Esforzarse por reducir el aislamiento de los trabajadores.
- Considere implementar algún tipo de sistema de alerta para los trabajadores en el campo.
- Incluya carteles electrónicos (del paquete de herramientas) en el lugar de trabajo en lugares para beber o baños como recordatorios.
- Fomentar el apoyo de los espectadores para denunciar el acoso sexual.
- Evite el alcohol en el lugar; proporcionar límite de bebidas para eventos de trabajo.
- Prohibir fotos, fotos y carteles exhibidos en el lugar de trabajo que puedan contribuir a un ambiente de trabajo hostil.
- Durante la incorporación, enfatice que está prohibido tomar o ver imágenes, videos o textos de orientación sexual durante las horas de trabajo.

13. Establezca y mantenga procesos claros para abordar los problemas en el lugar de trabajo, incluidos los informes y la investigación del acoso sexual:

- Publique la póliza de acoso sexual de la compañía en algún lugar donde todos puedan leerla (en varios idiomas, según sea necesario).
- Designar a alguien en el lugar de trabajo (p. ej., Representante de recursos humanos, empleado de confianza, promotora, etc.) que no sea un supervisor, propietario o gerente para que actúe como persona de contacto o defienda a los empleados para informar inquietudes o incidentes.
- Proporcione un lugar confidencial/seguro en el lugar de trabajo para discutir asuntos de empleados de carácter privado.
- Proporcione a los empleados un formulario de informe de incidentes que incluya información como la hora del incidente, la fecha, el lugar, los empleados involucrados y los testigos.
- Garantizar la presentación de informes y el proceso de investigación garantizar la objetividad y confidencialidad.
- Asegúrese de que haya un seguimiento con el empleado después de que se presente un informe, designado por el representante de recursos humanos o el defensor asignado o un tercero para mantener al empleado actualizado sobre el estado de la investigación.

14. Proporcionar la aplicación igualitaria de las pólizas entre todos los empleados:

- a) No otorgue un trato preferencial o mantenga la póliza para algunos, pero no para otros.
- b) Dé el ejemplo a sus empleados como líder y respete las pólizas del lugar de trabajo.

15. Escuche. Tome en serio cada queja o inquietud y siga los procesos establecidos para la investigación.

16. Esforzarse por crear un sentido de comunidad y un ambiente de trabajo saludable y de apoyo para todos los empleados.

** Gracias a Perrault Farms, Zirkle Fruit y WA Grower's League por compartir sus ideas*

APÉNDICE K

RECURSOS LOCALES Y NACIONALES SOBRE ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA SEXUAL

A continuación, se incluyen varias organizaciones disponibles en los Estados Unidos que ayudan a las personas que han sufrido acoso sexual y agresión sexual:

Local (estado de Washington)

- **Comisión Estatal de Derechos Humanos de WA** : Llamado para denunciar la discriminación por acoso sexual: (800) 233-3247.
- **Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) (Oficina de Seattle)** : la agencia gubernamental responsable de hacer cumplir las leyes federales que hacen ilegal acosar sexualmente a cualquier persona en el lugar de trabajo.

Edificio de Oficinas Federales, 909 First Ave, Suite 400, Seattle, WA 98104-1061. Lunes a viernes de 8 a. m. a 3 p. m, teléfono (206) 220-6884 o +1 (800) 669-4000.

- **Proyecto de Justicia del Noroeste** : el mayor programa de asistencia legal financiado con fondos públicos de Washington para personas con necesidades financieras. Hay oficinas en todo el estado de Washington. <https://nwjustice.org>
Llame o mande un mensaje de texto a (509)225-0026 (usando WhatsApp)
- **2-1-1** : Fuera del condado de King, llame al 1-888-201-1014 entre semana de 9:15 am a 12:15 pm
En el condado de King llame al 2-1-1 . El 211 está abierto de lunes a viernes de 8:00 am a 6:00 pm
En el 211 se le identificará y derivará al proveedor de asistencia legal adecuado.
- **Servicios conductuales de la Clínica de Trabajadores Agrícolas del Valle de Yakima** : 918 East Mead Avenue, Yakima, WA 98903, teléfono (509) 453-1344.
- **Línea directa del Centro de Crisis y Soporte de Lower Valley** : (509) 837-6689/Oficina: (509)837-6689.
- **Comprehensive Healthcare Aspen, Servicios de Defensa de Víctimas** : proporciona servicios y asistencia a víctimas de violencia domestica, doméstica, agresión sexual, trata de personas y otros delitos (509) 452-9675.
- **Otros recursos locales** [Escritos por el departamento de recursos humanos o facilitador de capacitación]:

RECURSOS NACIONALES

- **Líneas directas de crisis de violación/violencia sexual:**
 - Casa de Esperanza. Línea directa: 651.772.1611. Línea directa en español: 800-799-SAFE (7233).
 - Safe Horizon. Línea directa: 212.227.3000.
- **RAINN (Red Nacional de Violación, Abuso e Incesto):** la organización contra la violencia sexual más grande del país. Llame a su línea directa nacional de agresión sexual al 800.656.4673 (ESPERANZA). Las personas que llaman serán enviadas automáticamente al proveedor de servicios de agresión sexual más cercano. El apoyo está disponible en inglés y español.
- **Centro nacional de recursos para la violencia sexual :** <https://www.nsvrc.org/> Este sitio ofrece una amplia variedad de información relacionada con la violencia sexual, incluida una gran biblioteca de recursos legales.
- **Línea Nacional Tráfico Humano Nacional-** La Línea Nacional Tráfico Humano conecta las víctimas y sobrevivientes de tráfico sexual y el trabajo con los servicios y apoyos para obtener ayuda y mantenerse a salvo. La línea directa nacional también recibe consejos sobre posibles situaciones de trata sexual y laboral y facilita la presentación de esa información a las autoridades correspondientes en ciertos casos. Se puede contactar al 888.373.7888.
- **Organizaciones nacionales de asistencia jurídica**
 - Proyecto de Ley Nacional de Empleo 212-285-3025
 - Southern Poverty Law Center al 334-956-8200
- **Ministerio Nacional de Trabajadores Agrícolas:** educa y moviliza a organizaciones miembros y de apoyo, comunidades religiosas, grupos e individuos para apoyar campañas dirigidas por trabajadores agrícolas que tienen como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores agrícolas. Puede encontrar recursos y suscribirse a sus alertas de acción en su sitio web: <http://nfwfm.org> Póngase en contacto con ellos al 314-726-6470.
- **Organización Nacional de Asistencia a Víctimas :** <https://www.trynova.org/> Fundada en 1975, NOVA es la organización nacional de asistencia a víctimas más antigua de su tipo en los Estados Unidos como líder reconocido en esta noble causa.
- **Centro Nacional de Recursos en línea sobre la violencia contra las mujeres :** VAWnet , un proyecto del Centro Nacional de Recursos sobre la Violencia Doméstica, alberga una biblioteca de recursos con miles de materiales sobre violencia contra las mujeres y temas relacionados, con especial atención a sus intersecciones con diversas formas de opresión. <http://www.vawnet.org/>