



# **Voces latinas: Cómo comprender y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo**



# Voces latinas: Cómo comprender y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo

## Tabla de contenido

Reconocimiento .....	3
Resumen ejecutivo .....	4
Enfoque y temas principales .....	5
Recomendaciones.....	5
Voces latinas: Informe sobre la comprensión y el abordaje del acoso sexual en el lugar de trabajo	
Trasfondo.....	6
Enfoque .....	7
Métodos.....	8
Resultados.....	8
1. Percepciones del acoso sexual en el lugar de trabajo .....	9
2. Diferentes opiniones sobre lo que se entiende sobre el acoso y hostigamiento sexual .....	9
3. Normas, prácticas y políticas de prevención vigentes.....	11
4. Experiencias de acoso y represalias.....	12
5. Respuesta al acoso sexual y conocimiento de las protecciones legales.....	13
6. Manuales y entrenamiento de l@s emplead@s .....	15
7. Entrenamiento para prevenir el acoso sexual .....	17
8. Estrategias para prevenir el acoso sexual.....	18
Conclusión y recomendaciones.....	21
Referencias.....	23
Anexo: Guía de Fuerza Unida .....	24
Cuestionario para trabajador@s .....	24
Cuestionario para organizaciones.....	25
Cuestionario para negocios.....	26

Esperanza United ha optado por usar “@” en lugar de la “o” masculina cuando se refiere a personas o grupos que son de género fluido y no conforme, o tanto masculinos como femeninos. Esta decisión refleja nuestro compromiso con la inclusión de género y reconoce las importantes contribuciones que las mujeres, los hombres y las personas no conformes con el género hacen a nuestras comunidades.



## Reconocimiento

Esperanza United reconoce que este trabajo se llevó a cabo durante las primeras etapas de la pandemia de COVID-19. Agradecemos todo el apoyo del personal, l@s soci@s y las familias de Esperanza United durante este momento de incertidumbre. Un agradecimiento especial a l@s participantes por su generosidad, valentía, y confianza al compartir sus experiencias.

*Este proyecto fue apoyado por el Departamento de salud de Minnesota con fondos de los Centros para el control y la prevención de enfermedades del Departamento de salud y servicios humanos de los Estados Unidos (HHS). El contenido es del autor/a y no representa necesariamente los puntos de vista oficiales ni el respaldo de los CDC/HHS o el gobierno de los EE. UU.*



## Resumen ejecutivo

Este informe documenta las voces de latin@s miembr@s de la comunidad en Twin Cities, Minnesota, y sus pensamientos sobre cómo abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Los objetivos del proyecto fueron:

- Comprender qué políticas, protocolos, y prácticas tienen l@s propietari@s de negocios para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo
- Conocer las brechas y limitaciones en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo
- Identificar nuevas estrategias para prevenir el acoso sexual

Esperanza United facilitó entrevistas, sesiones de escucha, y visitas al lugar de trabajo en mayo de 2020.



## Enfoque y temas principales

Este proyecto se dividió en dos fases. La primera fase incluyó visitas a varias empresas que emplean a trabajador@s latin@s, organizaciones que apoyan a l@s trabajador@s latin@s y una feria de ventas de pequeñas empresas con empresari@s latin@s. Utilizamos los aprendizajes de la primera fase para informar el desarrollo de herramientas de recopilación de datos para la segunda fase.

La segunda fase consistió en sesiones de escucha y entrevistas individuales. Debido a la pandemia de COVID-19, adaptamos el proyecto involucrando a miembr@s de la comunidad a través de sesiones de escucha en línea y entrevistas a través de Zoom.

Realizamos nueve entrevistas individuales, cinco con empresari@s latin@s, una con una trabajadora latina, y tres con latin@s expert@s en diferentes grupos de política pública. También llevamos a cabo una sesión de escucha con tres participantes de dos organizaciones diferentes: una oficina de apoyo financiero y una organización de trabajador@s latin@s.

Los temas que surgieron de las sesiones de escucha y entrevistas fueron:

- Percepciones del acoso sexual en el lugar de trabajo
- Diferentes opiniones sobre lo que se entiende como acoso y hostigamiento sexual
- Normas, prácticas y políticas de prevención actuales
- Experiencias de acoso y represalias
- Respuesta al acoso sexual y conocimiento de las protecciones legales
- Manuales y formación para emplead@s
- Entrenamiento para prevenir el acoso sexual
- Estrategias para prevenir el acoso sexual

## Recomendaciones

Al discutir las mejores prácticas para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo, miembr@s latin@s de la comunidad recomendaron lo siguiente:

- **Responsabilidad colectiva:** Construir una cultura de equipo en la que l@s emplead@s se sientan valorad@s y sus voces sean escuchadas
- **Entrenamiento:** Proporcionar capacitación coherente e interactiva sobre la identificación y prevención del acoso sexual



- **Manuales y protocolos:** Actualizar continuamente los manuales y protocolos, y compartirlos con l@s emplead@s
- **Acceso lingüístico:** Proporcionar a l@s emplead@s derechos y recursos legales en varios idiomas

## Trasfondo

Según los datos demográficos ofrecidos por Minnesota Compass, la población latina en el estado está compuesta por 341.414 habitantes. En este número se incluyen personas de origen puertorriqueño, mexicano, ecuatoriano, colombiano, salvadoreño, guatemalteco, y cubano (Minnesota Compass, 2022). En 2021, el Minnesota Compass reportó a l@s mexican@s como el tercer grupo cultural más grande. Alrededor de seis de cada diez mexican@s de Minnesota residen en el área metropolitana, que incluye los siete condados de Twin Cities. L@s cuatro de cada diez restantes residen en todo el estado, tanto en ciudades más pequeñas como en zonas rurales (Gutiérrez y Richmond, 2021).

Al destacar los impactos del COVID-19 en las mujeres latinas a nivel nacional, el Institute for Women's Policy Research (2023) informó sobre la desigualdad en las brechas salariales y el empleo desde el inicio de la pandemia. En concreto, encontraron:

- El ingreso medio anual de las mujeres latinas en Minnesota fue de \$37,548. En comparación, el ingreso medio anual de los hombres blancos era \$65.211
- A las mujeres latinas se les pagó 51.9 centavos por dólar en comparación con los hombres blancos no hispanos
- Se predice que tomará hasta 2207 para que todas las latinas con ingresos alcancen la equidad salarial en comparación con los hombres blancos no hispanos

Además de las brechas salariales, l@s latin@s pueden enfrentar discriminación en su lugar de trabajo. En cuanto a las medidas de protección ofrecidas en Minnesota, en el más reciente informe del Departamento de derechos humanos de Minnesota (2023), presentado a la legislatura, se señala que:

- El inventario total de casos de discriminación, incluidos hombres y mujeres, es de 729 casos
- Hubo 339 nuevos cargos presentados por residentes de Minnesota, de los cuales el 93% aún están abiertos y pendientes de determinación. En general, las áreas más comunes de discriminación incluyeron el empleo (54,9%), los alojamientos públicos (8,6%) y la vivienda/bienes inmuebles (4,4%)
- El tiempo promedio para que el departamento decidiera sobre la desestimación, la mediación o la determinación fue de 417 días



Esperanza United buscó comprender mejor las experiencias de latin@s en su lugar de trabajo y aprender sobre las prácticas preventivas de acoso sexual que los lugares de trabajo pueden incorporar. Este proyecto tenía como objetivo:

1. Comprender qué políticas, protocolos y prácticas tienen los propietarios de negocios para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo
2. Conozca las brechas y limitaciones en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo
3. Identificar nuevas estrategias para prevenir el acoso sexual

## **Enfoque**

El personal de Esperanza United realizó visitas a empresas que emplean a trabajador@s latin@s, organizaciones que apoyan a trabajador@s latin@s y una feria de ventas para pequeñas empresas con empresarias latinas. A partir de la experiencia y los conocimientos adquiridos en las visitas a las instalaciones, elaboramos una guía de facilitación para grupos de enfoque y entrevistas. A continuación, desarrollamos tres guías de facilitación distintas para cada grupo de interés: trabajador@s, organizaciones y empresas. Las preguntas eran abiertas y se centraban en tratar el tema desde diferentes ángulos según cada grupo, pero con ciertas preguntas clave incluidas en las tres versiones (ver anexos).

Para el proceso de reclutamiento, enviamos una invitación personal por correo electrónico que incluía una breve descripción del proyecto, los días en los que se realizarían las sesiones o entrevistas, y una estimación de cuánto tiempo tomaría. Ofrecimos la opción de llamarnos si l@s posibles participantes tenían preguntas o inquietudes antes de aceptar participar. Los criterios de elegibilidad para participar incluyeron:

- L@s participantes pertenecían al grupo de interés
- L@s participantes residían en Twin Cities y suburbios circundantes

Si las personas mostraban interés en participar, las guiábamos a través de un proceso de consentimiento informado.

Comenzamos enviando a l@s participantes una copia de la hoja de consentimiento informado en inglés y español, y preguntas en ambos idiomas para su revisión y aprobación antes de la entrevista o sesión de escucha. Después de la participación, enviamos a cada participante una carta de agradecimiento y una lista de recursos.

Se realizaron un total de nueve entrevistas individuales y una sesión de escucha grupal. Las entrevistas y la sesión de escucha incluyeron:

- Cinco entrevistas con dueñ@s de negocios latinos
- Una entrevista con un@ trabajador@ latin@
- Una entrevista con una agencia de políticas públicas de género
- Una entrevista con el Departamento de derechos humanos del estado
- Una entrevista con la Oficina de pequeñas empresas de la ciudad de Minneapolis
- Una sesión de escucha con tres participantes de dos organizaciones diferentes: una oficina de apoyo financiero y una organización de trabajadores latin@s

## **Métodos**

Transcribimos todas las entrevistas a sus respectivos idiomas, ya sea español o inglés. Utilizando un análisis de codificación inductiva, organizamos la información en categorías generales. Una segunda codificación teórica permitió establecer una relación entre los diferentes códigos y categorías e identificar varios temas (Charmaz, 2006).

Los datos recopilados ayudaron a informar los objetivos del proyecto para:

1. Conocer las reglas, políticas y/o procedimientos y capacitación que se ofrecen en pequeñas empresas latinas y para latin@s a l@s trabajadores para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo
2. Visibilizar las brechas y limitaciones en las prácticas actuales
3. Identificar nuevas estrategias que se puedan implementar para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo

Con el fin de preservar la confidencialidad y la privacidad, utilizamos una letra y un número para identificar a l@s participantes.

## **Resultados**

Ofrecemos los siguientes hallazgos y una selección de citas para comprender mejor las circunstancias relacionadas con la prevención del acoso sexual en los pequeños lugares de trabajo latinos y entre emplead@s latin@s. Nuestros hallazgos cubren las siguientes áreas temáticas:

- Percepciones del acoso sexual en el lugar de trabajo
- Diferentes opiniones sobre lo que se entiende sobre el acoso y hostigamiento sexual
- Normas, prácticas y políticas de prevención actuales
- Experiencias de acoso y represalias
- Respuesta al acoso sexual y conocimiento de las protecciones legales



- Manuales y formación para emplead@s
- Entrenamientos para prevenir el acoso sexual
- Estrategias para prevenir el acoso sexual

## 1. Percepciones del acoso sexual en el lugar de trabajo

Preguntamos a l@s participantes si percibían que el acoso sexual en el lugar de trabajo era un problema en Twin Cities. En palabras de un participante, es un problema que está presente en el lugar de trabajo, quizás no en todos, pero sí en algunos::

“ PO5. Sí, creo que sí, digo, no es un problema en todos los lugares de trabajo, pero es un problema suficiente para que las organizaciones se tomen el tiempo para pensar en las personas que sufren acoso sexual. Sí, es un problema.

*Yes, I think it is, I say, it's not a problem in every workplace, but it's enough of a problem that all organizations should take time to think about people who are sexually harassed. Yes, it's a problem.*

Otr@ participante, que representaba a organizaciones que trabajaban directamente con el tema, dijo que el acoso sexual era frecuente. Según est@ participante, entre el 20 y el 30% de los casos denunciados constituían casos de acoso sexual:

“ PO6. Un número significativo, el 75 % en el espacio laboral de ellos, entre el 20 y el 30 % tienden a ser un reclamo de discriminación por razón de sexo y un gran porcentaje de ellos son acoso sexual o una combinación de ellos. Así que definitivamente un problema importante que vemos seguido.

*A significant number, 75% in their workspace, between 20 and 30% tend to be a claim of discrimination based on sex and a large percentage of them are sexual harassment or a combination of them. So definitely a major problem that we see frequently.*

## 2. Diferentes opiniones sobre lo que se entiende sobre el acoso y hostigamiento sexual

En cuanto a la definición y comprensión del acoso sexual, dueñ@s latin@s de negocios y trabajador@s compartieron sus opiniones sobre el tema. Un@ de l@s participantes pensaba que cualquier acción que pudiera incomodar a una persona era acoso, aunque también consideraba esta opinión como una exageración:



LBO2. En general, siento que soy muy exagerada, pero para mí es cualquier forma de, si la mujer se siente incomoda o un hombre se siente incómodo, para mí es un acoso. Puede sonar absurdo, pero si tú le haces sentir incomodó a alguien, ya estas cruzando ciertos limites.

*In general, I feel like I'm very exaggerated, but for me it's any way, if the woman feels uncomfortable or a man feels uncomfortable, for me it's harassment. It may sound absurd, but if you make someone feel uncomfortable, you're already crossing certain boundaries.*

Para otr@s participantes, se necesitaba un elemento de intimidación para que se considerara acoso:



LBO1. Bueno lo que yo entiendo es algo como una intimidación, hostigación, persecución de cierta índole sexual de una persona hacia otra persona.

*What I understand is it's something like bullying, harassment, persecution of a certain sexual nature of one person towards another person.*

Otr@ participante consideró importante aclarar si se trataba de acoso o agresión sexual. Al aclarar qué es el acoso sexual para ell@s, un@ participante hizo hincapié en la intimidación. Otr@ participante agregó que también puede ser una forma de aprovecharse de una persona amenazando u ofreciendo otros beneficios a cambio de favores sexuales:



LBO3. En la forma en que yo le entiendo, es cuando una persona trata de obtener un favor sexual de otra a través de, por ejemplo, dos cosas importantes, o dos cosas principales, a través de la intimidación donde se le amenaza a la persona para obtener un beneficio ya sea de tipo sexual, o cuando una persona, por ejemplo, le ofrece algún beneficio a esa persona si o a cambio de. Ósea que puede ser en forma de intimidación y en forma de beneficio, y más bien el tema principal es que esta persona está tomando ventaja de la otra, ya sea en forma de intimidación o en forma de un beneficio adicional que esa persona pueda tener, pero utilizando su autoridad para eso.

*Well in the way I understand it, it's when one person tries to get sexual favors from another through, for example, two important or two main things: through bullying where a person threatens another to get a*

*sexual benefit, or when a person, for example, offers any benefit to that [other] person in return. So that can be in the form of intimidation or a benefit. The main issue is that this person is taking advantage of the other, either in the form of intimidation or in the form of offering an additional benefit that this person may have and is using their authority for.*

### 3. Normas, prácticas y políticas de prevención vigentes

Para obtener información sobre los protocolos o políticas del lugar de trabajo, hicimos preguntas sobre la conciencia y el conocimiento de l@s participantes sobre las reglas o políticas. Un@ participante compartió su conocimiento de las políticas en su lugar de trabajo cuando un@ emplead@ se une a la organización:



LBO3. Si tenemos una cosa que se llama office policies [políticas de la oficina] que se le da al empleado, pero perdón no se le da al empleado, en el periodo de entrenamiento la persona que se está yendo, entrena a esa persona y revisa los pasos del office policies. Es un documento de casi unas 48-49 páginas, al cual no se le hace una copia y se le entrega a cada empleado, pero está disponible en el escritorio de enfrente para que la persona lo revise según sea necesario.

*Yes, we have a thing called 'office policies' that are given to the employee, but sorry it is not given to the employee. In the training period, the person who is leaving the job trains the new person and goes through the steps of the office policies. The document is almost 48-49 pages, which is not copied and delivered to you, but available at the front desk for employees to review as needed.*

Otra forma de obtener información era en el comedor o en la sala de descanso. Un@ participante compartió que tenía información sobre a quién podía contactar para obtener ayuda si experimentaba acoso sexual publicada en su trabajo. Cabe señalar que no se menciona en qué idioma está disponible la información:



LBO1. También, en el salón donde ellas comen, el salón del break room, de las maestras, de todo el personal, ahí tenemos los teléfonos, los posters en la pared donde ellas pueden comunicarse directamente si ellas o si la persona siente que son acosadas o abusadas en el lugar de trabajo. Están los teléfonos a la vista de todas ellas.

*Also, in the room where they eat, the break room for the teachers, all the staff, there we have the phone numbers – the posters on the wall with information where they can communicate directly if they or if the person feels that they are harassed or abused in the workplace. There are phone numbers visible to everyone.*

#### 4. Experiencias de acoso y represalias

No preguntamos directamente sobre las experiencias de las personas con el acoso sexual en el lugar de trabajo, sin embargo, algun@s decidieron compartir sus historias. Lo que sigue son las experiencias personales de acoso y represalias de l@s participantes.

Un@ participante compartió el acoso que experimentó y la respuesta que recibió de su empleador@. Ante la falta de normas e información sobre cómo actuar en esta situación, esta persona optó por abandonar el lugar de trabajo:



ET1. Dije ‘esto, esto no está bien’, y ya un día que me quiso tocar y le dije no. Le dije al dueño de la guardería pero no hizo nada. Pues allí, yo no, no sabía nada de reglas, no me dieron información para nada. Entonces dije, ‘ya no me queda más que otra, que si ellos no hacen nada yo me tengo que salir. Y ya no voy a esperar a que suceda algo más.’

*I said ‘this, this isn’t right,’ but one day he wanted to touch me, and I said no. I told the nursery [day care] owner but he didn’t do anything. I didn’t know anything about rules and they didn’t give me information at all. So, I said, ‘I have no choice, if they don’t do anything, I have to get out. I’m not going to wait for anything else to happen.’*

Otr@ participante compartió con nosotr@s una experiencia previa de acoso que lo hizo sentir como una víctima, y este sentimiento era incongruente con la idea que tiene la persona de lo que es una persona fuerte:



LBO1. Cuando estaba en otro negocio sí yo sufrí [acoso]. No sufrí porque creo que soy tan fuerte, no quiero ser la víctima, pero si sentía acoso, si lo sentí varias veces.

*When I was in another business, yes, I suffered [harassment]. I suffered no because I think I’m so strong... I don’t want to be the victim. But yes, I felt harassment, I felt it several times.*

L@s participantes que tienen la función de brindar apoyo a l@s trabajador@s que sufren acoso también compartieron casos de lo que han visto:



PO2. En, en mi caso, nosotros hemos recibido, historias de trabajadoras, particularmente mujeres en las que han dicho que han sido acosadas por parte del supervisor, y si hay una, hay una relación de poder verdad.

*In my case, we have received stories of workers, particularly women in which they have said that they have been harassed by the supervisor, and there is a real power relationship [over them] there.*



LBO1. Incluso se acosaba tan feamente, sexualmente a las trabajadoras, que hicieron una queja. Por haber hecho la queja les mandaron a inmigración (ICE). Ese caso fue muy sonado aquí en Minneapolis, y, pero no pasó nada entonces. Por el estatus migratorio tenían miedo... De ese lugar de trabajo, y cuando llegó inmigración y pues muchas no tenían papeles. Por eso te digo cuando es el estatus migratorio muchas personas prefieren no decir nada, y muchas se fueron de ese lugar por el miedo porque si inmigración llegó.

*He even sexually harassed the workers who made a complaint in very ugly ways. Because they complained, he called immigration on them. Everyone heard about that case here in Minneapolis, but nothing happened to him. Because of immigration status, they were afraid... of that workplace. When immigration arrived, many did not have papers. And he knew people without immigration prefer not to say anything, and many left that place out of fear that immigration would come back.*

## 5. Respuesta al acoso sexual y conocimiento de las protecciones legales

Para comprender las brechas y limitaciones en la prevención del acoso sexual, consultamos a l@s participantes sobre qué hacer en respuesta al acoso sexual y su conocimiento de las protecciones legales disponibles.

L@s participantes compartieron experiencias diversas y reveladoras sobre cómo responder al acoso sexual. Para un@ de l@s participantes, tener políticas específicas con pasos a seguir sería la mejor manera de proceder:



LBO4. Lo más importante para mí es el hacer un sistema de políticas... esto es lo que pasa cuando esto pasa, para que todos sepan las reglas. Y también que los empleados puedan decir algo a usted y algo va a pasar, no que te van a decir y nada va a pasar.

*The most important thing for me is to make a policy system... this is what happens, when this happens, so everyone knows the rules. And also, employees can say something to you, and something is going to happen, not that they're going to tell you and nothing's going to happen.*

Otr@ participante compartió que el mecanismo que existía era para que se les informara sobre la situación, pero que no tenían experiencia práctica sobre cómo responder:

“ LBO3. Solamente informándomelo a mí, pero no, no hemos tenido, así como una revisión de protocolo. Porque yo sé que, si tenemos unos pasos para hacer esto, pero no, no nos hemos metido demasiado como se debiera meter.

*Just reporting it to me. But we haven't had it happen, so I'd have to do a protocol review. I know that we have a few steps to do this or that, but we haven't gotten as deep as we'd need [if it was reported].*

Este comentario refleja cómo participante no sabe mucho acerca de la ley, pero tomaría las medidas apropiadas para realizar una búsqueda.

“ LBO5. No realmente, no, yo no los manejo... No. Pero si sabría qué hacer, una demanda, la policía, o alguna organización, o a veces. Si se busca sé qué hacer, pero en el caso de nosotros no he tenido que hacerlo.

*Not really, no, I don't handle them... No. But in the situation that it would happen, I would know what to do, a lawsuit, the police, or some organization, if I look I would know what to do but, in my case I haven't had to.*

Otro detalle que nos permite entender la paradoja entre desconocer las protecciones legales y, por lo tanto, no actuar de manera proactiva para prevenir el acoso sexual es la observación que hace otr@ participante sobre el aparente desconocimiento de lo que constituye acoso sexual en el lugar de trabajo:

“ LBO2. Yo creo que hay muchos dueños de negocios que no tienen ni idea de esa palabra. Entonces, yo creo que debería de ser mandatorio. Suena un poco absurdo, pero yo creo que debería de ser mandatorio que los dueños de negocios tomen por los menos tres o cuatro veces al año clases de lo que significa el abuso, ejemplos de



acosos y que es lo que tienen que hacer. Yo creo que eso debería de ser importante sobre todo si manejan más de 15 personas o 20 personas. Tienen que saber, tienen que entender las consecuencias psicológicas, las consecuencias legales para el negocio, las consecuencias para el empleado. Porque si no se dan cuenta no les va a importar y para, y ni siquiera de repente ni cuentan se dan, porque no están involucrados en eso o de repente ni caso hacen a los reclamos.

*I think there are a lot of business owners who have no idea about that word. So, I think [training] should be mandated. It sounds a little absurd, but I think it should be mandatory for business owners to take classes at least three or four times on what 'abuse' means, examples of harassment, and what they have to do. I think that should be important especially if you have more than 15 or 20 employees. You should have to know, to understand the psychological consequences, the legal consequences for the business, the consequences for the employee. Because if you don't realize that, it won't matter to you and you won't pay attention to it and you won't get involved if your employees do make claims.*

## 6. Manuales y entrenamiento de l@s emplead@s

La capacitación y los manuales de los lugares de trabajo de l@s participantes revelaron lagunas y limitaciones en la regulación y las prácticas preventivas del acoso sexual en el lugar de trabajo. En general, l@s participantes compartieron inconsistencias en el acceso a los manuales y la capacitación de l@s emplead@s. Un@ participante señaló cómo funcionaban los diferentes manuales para diferentes segmentos de trabajador@s:

“ LBO2. Si, los tengo solamente en español, porque en este momento todos los empleados hablan español. Se está tratando de incorporar la parte de inglés, eso es estar más cuidadosa. Por ahora, porque la mayoría no tiene la experiencia en el mercado Latino, no he visto todavía que sea necesario hacerlo en inglés. Ahora los subcontratistas, que, por ejemplo, el contador, que son terceros [third party], eso es completamente en inglés.

*Yes, I have employee manuals only in Spanish, because at the moment, all employees speak Spanish. We are trying to incorporate the English part just to be on the safe side. For now, because most [English-only speakers] do not have experience in the Latin@ market, I don't*

*think it is necessary to make manuals in English. Now for the subcontractors, who are third party, theirs are completely in English.*

Otr@ participante compartió que los manuales que utilizaban solo existían en inglés porque aún no habían encontrado la necesidad de tener manuales disponibles en otro idioma:



LBO4. Yo solo tengo en inglés por ahora, y es solo porque todos, si alguien solo hablara español podría cambiar a español muy fácil. No he necesitado eso todavía.

*I only have employee manuals in English for now and they're for everyone. If someone only spoke Spanish, we could switch to Spanish very easily. We just haven't needed that yet.*

L@s participantes continuaron expresando también que había inconsistencias en el lenguaje que ofrecía el manual del emplead@ y en el idioma disponible para el entrenamiento:



LBO1. Si reciben el manual del empleador, lo reciben en inglés, pero la capacitación es en español, se revisa la copia o el manual del empleador junto con la persona que está dando el entrenamiento en español.

*If they receive the employee manual, they receive it in English, but the training is in Spanish. Employees review the handbook along with the person giving the training in Spanish.*

Esta desconexión entre los idiomas crea lagunas en la comprensión, un hecho que destacó otr@ participante. Para ell@, era importante tener información accesible para l@s trabajador@s que no hablan inglés para apoyar@l@s si experimentan acoso:



LBO4. Es muy importante para los empleados latinos no siempre saben hablar inglés. Y es importante para que también los que buscan trabajo sepan que tienen derechos, y que pueden decir algo si tienen problemas y no hay que sufrir en silencio.

*It's very important for Latino employees [to have access to Spanish-language employee manuals] – they don't always know how to speak English. And it's important for job seekers to know that they have rights, and that they can say something if they have problems and don't have to suffer in silence.*

## 7. Entrenamiento para prevenir el acoso sexual

Otro aspecto que enriqueció nuestra comprensión de las brechas y limitaciones de las prácticas en el lugar de trabajo fueron los comentarios sobre la realidad del entrenamiento. L@s participantes compartieron casi unánimemente la diferencia entre la teoría y la práctica. Algun@s tenían un entrenamiento mínimo y otr@s nunca recibían nada. Para un@ participante, la capacitación para la prevención del acoso sexual se centró en qué hacer si veías que el acoso le ocurría a otra persona, no si un@ mism@ era la víctima:



PO4. Yo no creo que yo haya recibido una capacitación formal, yo no he recibido una capacitación como formal como empleada si a mí me sucede algo. En las capacitaciones, creo que brevemente se ha hablado que puede hacer uno si uno presiente a otro personal le pasa[acoso], o cuando otro personal le dice a uno.

*I don't think I've received formal training. I've not received formal training as an employee about what to do if something happens to me. In training, I think it was briefly talked about what to do if you sense another staff person is harassed, or when another staff person tells you they're being harassed.*

Otr@ participante mencionó haber recibido capacitación, pero no sabía si tod@s recibían la misma capacitación o si se realizaba regularmente en su lugar de trabajo:



PO3. Si la verdad es que no, nosotros hicimos solo una, en una ocasión, bueno yo tengo nueve meses en la organización, puede ser que en el pasado hayan hecho más, pero de lo que yo sé, conozco que en el pasado hicieron un entrenamiento en un lugar de trabajo.

*The truth is we did only one [training] on one occasion. I have been with the organization nine months, so maybe they did one before. I think in the past they did a training in my workplace.*

Un@ participante compartió que no sabía si existía un protocolo en torno al acoso sexual, ya que no había recibido ninguna capacitación al respecto:



PO2. Yo tampoco tengo ningún entrenamiento o conozco algún protocolo de mi organización que de lineamientos en caso de una denuncia.

*I also do not have any training or know of any protocol at my organization that I could use as guidelines in case of a complaint.*

## 8. Estrategias para prevenir el acoso sexual

A partir de las entrevistas y la sesión de escucha, las sugerencias de l@s participantes abarcaron desde cambios amplios en la cultura de su lugar de trabajo hasta acciones simples como el uso de un folleto o una línea telefónica. L@s participantes también proporcionaron comentarios sobre la capacitación y el mejor formato para recibir información.

Un@ de l@s participantes hizo hincapié en la necesidad de establecer un tono apropiado y reconocer que esta forma de violencia puede ocurrir en cualquier lugar y a cualquier persona, incluso entre aquell@s que perciben su lugar de trabajo como seguro y saludable:

“ PO5. En primer lugar, creo que es importante que los lugares de trabajo reconozcan, incluso si piensan que son buenas personas, que el acoso sexual puede ocurrir allí y cuando le dices a los empleados cómo prevenir el acoso sexual o algo así, necesitas para ser serios con eso, así que no es broma. Sabes sobre el acoso sexual es divertido, ya sabes, bromea sobre acosar a las personas, eso no establece el tono adecuado.

*First of all, I think it's important for workplaces to recognize, even if they think they have all good people, that sexual harassment can happen there. When you tell employees how to prevent sexual harassment or other things like it, you need to be serious about it – that way it's not a joke. It might be fun or easy to make jokes about sexual harassment or jokes about harassing people, but that doesn't set the right tone.*

Otr@ participante mencionó verlo desde la perspectiva de una responsabilidad colectiva:

“ PO3. Si yo creo que es una responsabilidad colectiva de todos.

*I think it's a collective responsibility of everyone.*

De manera más amplia, un@ participante habló de ver la prevención como una necesidad más allá de cumplir con la normativa legal, entendiéndola como una necesidad de construir una cultura en las organizaciones donde las personas se sientan apoyadas:



PO6. I Creo que un objetivo más grande y más amplio no solo asegurar el cumplimiento legal, o la conducta personal correcta, sino también sobre asegurar que usted construye sistemas y culturas de organizaciones que usted conoce apoyan en ese sentido a las personas.

*think we need a bigger, broader goal not just to meet legal compliance or correct personal conduct, but also to ensure that you build organizational systems and cultures that support people in this regard.*

Un@ participante expresó su deseo de sentirse protegido@ en el lugar de trabajo, recibir el apoyo adecuado, y contar con expert@s disponibles para resolver las quejas:



PO1. Me encantaría sentirme protegida, si algo me pasa a solas o si algo me pasa con otra persona que de alguna manera apoyar lo que me ha sucedido o sucedido a otra persona. Y sobre todo que la organización sea capaz de consultar con un abogado con una persona experta acerca del tema, para saber cuál son las medidas que se deben de tomar.

*I would love to feel protected if something happens to me or to someone else I know. I want access to help for myself or that person. And above all, I want the organization to be able to consult with an attorney, with an expert on the subject, to know what measures should be taken.*

Un@ participante compartió que, dado que los lugares de trabajo utilizan folletos para informar sobre los accidentes en el lugar de trabajo, también deberían existir folletos para prevenir el acoso sexual:



ET1. Me gustaría, así como ponen folletos de información acerca de los derechos que hay para en caso de un accidente o en caso de una alarma, que dicen tienes que hacer o algo así, también debería de haber ese tipo de folletos o de información así. Yo pienso que porque han de decir son lugares pequeños, pero no importa.

*I would like, just as they put out brochures of information about your rights in case of an accident or in case of an emergency, that say what you to do, there should also be such brochures [for sexual harassment]. I think [management] says because they are small businesses they shouldn't have to do anything about sexual harassment, but size doesn't matter.*

Otr@ participante aludió a la necesidad de utilizar un lenguaje sencillo al hablar de acoso sexual:



PO4. Que en los entrenamientos se hable con la palabra precisa, con la palabra que la gente común utiliza. Que se den ejemplos que la gente logra conectar inmediatamente... me gustaría que esas palabras que yo escuche, que se siguen escuchando sean parte del entrenamiento. Así tal cual, tal como pasa, tal como es, eso no es chistoso ya, no.

*Trainings need to use the precise words; the common words people use. [Trainers] should give examples that people can connect with immediately... I would like to hear the words in training that I hear [on the job]. So, as harassment happens, it's not seen as funny anymore.*

Para un@ de l@s participantes, la formación tenía que ser útil de inmediato: quería salir con al menos dos ideas que pudiera utilizar:



PO3. [Necesitamos] entrenamientos que la gente lleve dos ideas centrales cuando salga de ese entrenamiento.

*[We need] trainings where people leave with two main ideas/tools that they can use.*

Por último, un@ de l@s participantes sugirió hacer que la formación sea interactiva y ofrecerla de forma continua en lugar de solo después de la contratación:



PO6. Incluso tener algún tipo de formación interactiva sobre estos temas, usted sabe de forma continua, para que no solo se cuando se contrata, pero es algo que se está revisando a través del tiempo y asegúrese, ya sabes, de que la gente podría ser consciente de la obligación legal anterior, o por encima de los procedimientos.

*We need to have some kind of interactive training on these topics, you know continuously, so it's not a thing you do once when you're hired. But it's something that's being reviewed and approved over time and we're sure that people are aware of their legal obligations and the procedures.*





## Conclusión y recomendaciones

Esperanza United realizó un estudio sobre el acoso sexual y las prácticas preventivas en lugares de trabajo de Twin Cities. Visitamos diversos negocios con trabajador@s latin@s, organizaciones que respaldan a dich@s trabajador@s y ferias de pequeñas empresas para observar las prácticas contra el acoso sexual en los entornos laborales. A partir de las observaciones de nuestro personal, llevamos a cabo entrevistas y una sesión de escucha con empresas, organizaciones y trabajador@s, con el objetivo de:

- Entender las políticas, protocolos y prácticas que implementan l@s propietari@s para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo
- Identificar las brechas y limitaciones en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo
- Reconocer nuevas estrategias para prevenir el acoso sexual

L@s participantes expresaron haber notado inconsistencias en las políticas y protocolos de acoso sexual. Algun@s compartieron que, en ocasiones, la información no estaba disponible en español o inglés. Otr@s mencionaron casos en que los manuales se proporcionaban en un idioma y la capacitación en otro. También hubo incertidumbre sobre el idioma de los recursos disponibles. En algunas ocasiones, la información sobre acoso sexual se colocó en la sala de descanso, mientras que, otras veces, se proporcionó durante el proceso de contratación.

L@s participantes destacaron la necesidad de mejorar el entrenamiento y la información sobre acoso sexual. Un@ participante sugirió que se realizaran revisiones anuales de los manuales y protocolos para asegurar su relevancia y actualización. También se recomendó el uso de un lenguaje sencillo en las políticas y capacitaciones, así como disponer la información en varios idiomas, y considerar el entrenamiento interactivo.

Es crucial subrayar que la agresión sexual puede ocurrirle a cualquier persona en cualquier lugar. Es recomendable que tod@s l@s emplead@s se sientan valorad@s y escuchad@s. Se sugirió asumir una responsabilidad colectiva en la lucha contra el acoso sexual y que, a través de la educación y la creación de una cultura de apoyo en equipo, las prácticas preventivas pueden ser efectivas. L@s residentes de Minnesota que participaron en entrevistas y sesiones de escucha compartieron la utilidad de discutir sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. Reflexionar y aprender más sobre el papel que cada un@ puede desempeñar en la creación de un entorno laboral seguro es vital.

“

LBO2. Te diré que no lo hemos hecho en los últimos años, me faltaría actualizarla, porque creo que sería importante actualizarlo año a año, o incluso cada seis meses. Porque, así como me pueden actualizar mis licencias, también tendría que ser actualizar eso, no. Entonces si tendría que, ósea para mi estaba bien, pero ahora que me lo dice de esa forma, claro ahora tengo que actualizar porque ahora tenemos nuevos métodos de comunicación.

*I'll tell you that we haven't done it in the last few years. I need to update it, because I think it would be important to update it every year or even every six months. Because, just as I can upgrade my licenses, I also have to update that... To me, it seemed fine how it was, but now that you ask me these questions, I see that of course I have to update it because now we have new methods of communication.*

## Referencias

- Charmaz, K. (2006). Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis. Sage.
- Minnesota Department of Human Rights. (July 2023): Semi-annual report to the Legislature. Retrieved from [https://mn.gov/mdhr/assets/July%202023%20Legislative%20Report\\_tcm1061-585492.pdf](https://mn.gov/mdhr/assets/July%202023%20Legislative%20Report_tcm1061-585492.pdf)
- Gutierrez, R., & Richmond, D. (2021, October 11). Updated: Minnesota's Latinos in numbers-an overview of Minnesota Compass Data. Minnesota Compass. <https://www.mncompass.org/data-insights/articles/updated-minnesotas-latinos-numbers-overview-minnesota-compass-data>
- Institute for Women's Policy Research. (2023). Latinas will not Reach Pay Equity with White Men until 2207 if Current Trends Persist. (2023). Retrieved from <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2023/09/Latina-Wage-Gap-Fact-Sheet-2023.pdf>
- Minnesota Compass Data (2022). All Minnesotans by Race & Ethnicity. <https://www.mncompass.org/topics/demographics/race-ethnicity?hispanic>
- Minnesota Department of Health. (2018). Communities First: A Project Engaging Communities in Sexual Violence Prevention: Cohort 1, 2018 Retrieved from <https://www.health.state.mn.us/communities/svp/documents/communitiesfirstfinal.pdf>

## Anexo: Guía de Fuerza Unida

### Prevención de la violencia sexual: Ofrecer oportunidades para empoderar y apoyar a niñas y mujeres

#### Cuestionario para trabajador@s

1. ¿Cómo fue su proceso de incorporación al negocio o lugar donde trabajas actualmente (por ejemplo, en un restaurante, tienda, camión)?
2. ¿Recibió una copia del manual del empleado?
3. ¿Le han entregado algún documento que explique sus derechos como trabajador@?
4. ¿Se siente segur@ en su lugar de trabajo?
5. ¿Qué entiende por “acoso sexual”?
6. ¿Quién piensa que podría cometer acoso sexual en el lugar de trabajo?
7. ¿Su supervisor o el propietario del negocio, le ha proporcionado información sobre cómo prevenir el acoso sexual?
8. ¿Ha presenciado o percibido situaciones de acoso sexual en su lugar de trabajo?
9. ¿Ha recibido formación o instrucciones sobre qué hacer si alguien le acosa sexualmente en el trabajo?
10. ¿Está al tanto de alguna protección legal para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo?
11. ¿Ha oído hablar de la Ley Título VII, el Título IX y la Ley de derechos humanos de Minnesota?
12. ¿Su supervisor@ le ha informado sobre el “quid pro quo” y el ambiente laboral hostil?
13. ¿Su supervisor@ o propietari@ del negocio, le ha dado información sobre cómo presentar una queja si le acosan sexualmente?
14. ¿Le interesaría conocer más sobre los recursos legales/políticos que le protegen del acoso sexual?
15. ¿Qué le gustaría que cambiara en tu lugar de trabajo en relación con el acoso sexual?
16. ¿Hay algo más que quiera compartir con nosotras?

## Cuestionario para organizaciones

1. ¿Considera que el acoso sexual es un problema en los lugares de trabajo de Twin Cities?
2. ¿Ha denunciado o le han denunciado por acoso sexual?
3. ¿Ha recibido alguna formación o instrucciones sobre cómo actuar si alguien le informa de un caso?
4. ¿Está al tanto de las protecciones legales para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo?
5. ¿Conoce la protección bajo la Ley Título VII (solo para lugares con 15 o más emplead@s), el Título IX, y la Ley de Derechos Humanos de Minnesota?
6. ¿Ha proporcionado o utilizado información sobre cómo presentar una queja si le acosan sexualmente?
7. ¿Qué le gustaría que cambiara en su lugar de trabajo respecto al acoso sexual?
8. ¿Qué estrategias consideraría efectivas para compartir información con empleador@s y emplead@s sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo?
9. ¿Le gustaría participar en esfuerzos para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo?
10. ¿Cómo podría contribuir a estos esfuerzos?
11. ¿Hay algo más que desee compartir con nosotras?

## Cuestionario para negocios

1. ¿Cómo es el proceso de contratación en su negocio/empresa/organización?
2. ¿L@s emplead@s reciben una copia del manual del empleador? ¿Existen versiones en inglés y español?
3. ¿Qué entiende por “acoso sexual”?
4. ¿Cuáles son las reglas (prácticas y políticas) y procedimientos que tiene su empresa sobre el acoso sexual?
5. ¿De qué manera podría ocurrir el acoso sexual en el lugar de trabajo, según su opinión?
6. ¿Qué acciones podría tomar propietari@ del negocio para intentar prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo?
7. ¿Cómo se informa a l@s emplead@s sobre las normas (políticas y procedimientos) del lugar de trabajo para prevenir el acoso sexual?
8. ¿Ha tenido la oportunidad de revisar las reglas (prácticas y políticas) y procedimientos con sus emplead@s?
9. ¿Ha actualizado las reglas (prácticas y políticas) y procedimientos en los últimos cinco años?
10. ¿Cree que su organización está al día con las normas (prácticas y políticas) y procedimientos diseñados para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo?
11. ¿Reciben l@s emplead@s entrenamiento sobre cómo denunciar incidentes de acoso sexual a sus supervisores?
12. ¿Reciben l@s supervisor@s formación sobre sus responsabilidades en relación con la prevención y corrección del acoso sexual en el lugar de trabajo?
13. ¿Cómo apoya a l@s emplead@s que denuncian casos de acoso sexual? ¿Qué tipo de apoyo ofrecen?
14. ¿Estaría interesad@ en recibir entrenamiento y asistencia técnica/apoyo continuo sobre este tema?
15. ¿Hay algo más que le gustaría compartir con nosotras?