

TOMAR ACCIÓN JUNTxs

PARA

DETENER

EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO



Este plan de estudios está diseñado para ofrecerles a lxs trabajadorxs y a las organizaciones de trabajadorxs información y herramientas para tomar acción en torno a la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso sexual con base en el género en los lugares de trabajo.

El plan de estudios fue desarrollado y puesto a prueba en la Conferencia Nacional para la Seguridad y la Salud Ocupacional (COSHCON, siglas en inglés) por un equipo de capacitadorxs y organizadorxs de Futures without Violence (Futuros sin Violencia), la Escuela de Industria y Relaciones Laborales de la Universidad Cornell (Cornell IRL), la iniciativa Equidad en el Trabajo del Worker's Institute y WE RISE; COSH Nacional; COSH del noreste de Nueva York (NENYCOSH); el Programa de Salud Ocupacional Laboral de la Universidad de California en Berkeley; el Programa de Educación Laboral de la Universidad de Massachussets en Lowell; y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Illinois-Chicago.



TRAINING CONTENTS

<u>Resumen</u>	3
<u>Resumen de la Agenda Para la Capacitación</u>	5
<u>Ejemplo de Bienvenida E Introducción</u>	8
<u>Parte 1 – Lecciones De La Injusticia Y El Activismo Históricos</u>	12
<u>Parte 2 – Definición De Comportamientos De Acoso Y Otras Condiciones Inseguras</u> ...	24
<u>Parte 3 – Abordar El Trauma De Lxs Trabajadorxs Mientras Se Lucha Contra El Acoso</u> ..	34
<u>Parte 4 – Actuar Colectivamente Para Detener El Acoso Y La Agresión Sexual</u>	41
<u>Materiales impresos</u>	46
<u>Glosario</u>	100
<u>Recursos</u>	102

RESUMEN

La Red de Acción contra el Acoso Sexual Our Turn (Nuestro Turno) fue convocada por el Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (COSH Nacional) con una misión: Asegurar que lxs trabajadorxs logren su derecho a un lugar de trabajo seguro, incluyendo el derecho a la dignidad y a un lugar de trabajo libre del abuso verbal, físico y emocional. Our Turn une a trabajadorxs con aliadxs académicxs, comunitarixs y del sector laboral para aprender y compartir estrategias que fortalezcan el poder de lxs trabajadorxs para asegurar su derecho a ganarse la vida con respeto y sin acoso ni violencia.

Este plan de estudios está diseñado para ofrecerles a lxs trabajadorxs y a las organizaciones de trabajadorxs información y herramientas para tomar acción en torno a la prevención y el tratamiento de la violencia y el acoso sexual con base en el género en los lugares de trabajo.

Objetivos

A través de la participación en este plan de estudios, lxs participantes:

- Aprenderán sobre los hitos críticos en la lucha para acabar con el acoso sexual y conectarán los aprendizajes con los esfuerzos de trabajo organizativo actuales.
- Explorarán cómo el trauma puede crear obstáculos para lxs trabajadorxs afectadxs por el acoso sexual.
- Encontrarán maneras de incorporar los principios de la concienciación sobre el trauma a los esfuerzos de prevención del acoso sexual.
- Adquirirán las herramientas necesarias para desarrollar estrategias de acción colectiva para enfrentar el acoso y hacer trabajo organizativo por la seguridad y la justicia.

Diseño

La capacitación está dividida en cuatro partes, cada una de 1.5 a 2 horas aproximadamente, que pueden ser combinadas para cumplir con las necesidades de lxs participantes.

Fue desarrollada usando **el modelo de las 4 As - Anchor, Add, Apply y Away (Anclar, Agregar, Aplicar y Alcance)**.

Recomendamos tener dos (¡o quizás hasta tres!) facilitadorxs. Esto significa que una persona puede escribir en papel de rotafolio (tomar notas), repartir los materiales impresos o realizar otras tareas mientras que una persona está hablando. También se pueden intercambiar roles un par de veces en cada sesión, de manera que ningunx facilitadorx domine la capacitación.

Las 4 As del aprendizaje

Anclar — atar el tema a la vida de lxs participantes: ¿cómo aplica esto a sus experiencias o su trabajo?

Agregar — proporcionar información nueva

Aplicar — Hacer que lxs participantes practiquen o hagan algo con la información (actividad o aplicación a la vida real)

Alcance — identificar estrategias o técnicas para aplicar este aprendizaje a su trabajo futuro

Consejos Para La Enseñanza

Cosas para saber sobre el plan de capacitación: El plan de capacitación utiliza íconos para llamar la atención de lxs facilitadorxs hacia el propósito de las actividades y cómo realizarlas.



DECIR: Proporciona un lenguaje que podría ser usado en una mini presentación o cuando se dan instrucciones para una actividad



ACTIVIDAD EN GRUPOS PEQUEÑOS



MOSTRAR: Exponer el papel de rotafolio o mostrar en el computador



NOTA PARA LX CAPACITADORX: Proporciona algunas sugerencias para tener una discusión en grupo o ejemplos de respuestas

RESUMEN DE LA AGENDA PARA LA CAPACITACIÓN

Para capacitadorxs: Este plan de estudios contiene materiales introductorios más cuatro sesiones de aproximadamente dos horas cada una. A continuación encontrarás un resumen de cada sesión; haz clic para ir directamente a esa sección. La columna de la izquierda contiene los títulos de las secciones; la columna de la mitad describe la actividad y los enlaces a los materiales impresos; y la columna de la derecha contiene información sobre los tiempos y materiales, incluyendo la información en las hojas del rotafolio que debes preparar de antemano.

Parte 1: Lecciones de nuestra historia/Recorrido por la galería

[Go to PART 1](#)

La Parte 1 utiliza una línea de tiempo con fotos para mostrar eventos importantes en los Estados Unidos que fueron críticos para la lucha contra el acoso sexual y la desigualdad de género. Basándose en sus propias experiencias, lxs participantes se involucran en la línea de tiempo para ver que son parte de movimientos sociales importantes, grandes e históricos por el cambio.

- Introducción y visualización de la línea de tiempo – 10-15 minutos
- Rompehielos – 15 minutos
- Escribir tus experiencias y ubicarlas en la línea de tiempo – 10-15 minutos
- Compartir tus experiencias con unx compañerx – 5 minutos
- Discusión del grupo completo sobre lo que muestra la línea de tiempo – 15 minutos
- Resumen/Conclusión – 5 minutos
- Cantos – 3 minutos

Parte 2: Definición de comportamientos de acoso y otras condiciones inseguras

[Go to PART 2](#)

La Parte 2 involucra a lxs participantes en la exploración del rango de comportamientos de acoso en el lugar de trabajo. Lxs participantes también hablarán sobre cómo el acoso es uno de los muchos peligros que impactan la salud y seguridad de lxs trabajadorxs. Crearán un mapa del lugar de trabajo e identificarán la variedad de peligros que afectan el bienestar de lxs trabajadorxs.

TIEMPO

1.5 horas

2 horas

RESUMEN DE LA AGENDA PARA LA CAPACITACIÓN

- a. Bienvenida/Presentaciones/Acuerdos comunitarios/Repaso de la agenda – 15 minutos
- b. Rompehielos – 15 minutos
- c. Escena de la historia – 1 - 15 minutos
- d. Actividad 1: Identificar comportamientos de acoso y otras condiciones inseguras – 35 minutos
- e. Actividad 2: Mapeo de riesgos – 1 hora

Parte 3: Abordar el trauma de lxs trabajadorxs mientras se lucha contra el acoso

La Parte 3 explora cómo lxs trabajadorxs se ven afectadxs por el acoso sexual y la violencia de género. El acoso y la violencia pueden causar traumas o hacer surgir otros tipos de traumas. Lxs participantes explorarán las formas en las que podemos tener en cuenta los impactos del trauma y asegurarnos de que no empeoremos las cosas cuando hacemos trabajo organizativo en el lugar de trabajo.

[Go to PART 3](#)

- a. Bienvenida/Presentaciones/Acuerdos comunitarios/Repaso de la agenda – 15 minutos
- b. Introducción al trauma – 10 minutos
- c. Actividad 1: Impacto del trauma en la capacidad de lxs sobrevivientes para trabajar y actuar – 35 minutos
- d. Aplicación de los principios básicos de las respuestas de concienciación sobre el trauma – 20 minutos
- e. Actividad 2: Aplicación de prácticas de concienciación sobre el trauma – 40 minutos

Parte 4: Actuar colectivamente para detener el acoso y la violencia

La Parte 4 desarrolla nuestro conocimiento y nuestras herramientas para emprender acciones colectivas que pongan fin al acoso sexual en el lugar de trabajo. Lxs participantes analizarán una historia de la vida real y trabajarán en grupos pequeños para crear su propia campaña para exigir un lugar de trabajo libre del acoso sexual.

[Go to PART 4](#)

- a. Bienvenida/Presentaciones/Acuerdos comunitarios/Repaso de la agenda – 15 minutos
- b. Aprender sobre derechos y estrategias – 20 minutos
- c. Creación de una campaña – 60 minutos
- d. Resultados de la campaña – 15 minutos
- e. Preguntas finales y evaluación – 15 minutos

2 horas

2 horas

RESUMEN DE LA AGENDA PARA LA CAPACITACIÓN

CÓMO CUIDAR DE NOSOTRX MISMXS

- Habla previamente con tu equipo de facilitación para decidir cómo discutirán situaciones difíciles que surjan durante las sesiones. Éstas pueden incluir: divulgación de una agresión y acoso; acusaciones de unx participante contra otrx; actitudes defensivas; y más.
- Este material puede ser difícil de procesar para lxs participantes y facilitadorxs. Quizás quieras reconocer esto al comienzo de un taller, y ofrecerles a lxs participantes la opción de salir del salón si necesitan un momento para estar solxs por CUALQUIER tipo de autocuidado - físico, como ir al baño, pero también emocional.
- Puede ser necesario recordarle amablemente a unx participante que este es un espacio educativo, no terapéutico, y que no somos proveedorxs profesionales de cuidados de salud mental. Si alguien necesita espacio para procesar algo y el grupo no puede avanzar debido a ello, unx de lxs facilitadorxs puede salirse del espacio con esx participante para ofrecer apoyo y recursos mientras que el resto del grupo continúa.
- Antes del taller, investiga los recursos locales para temas de violencia de pareja íntima y agresión sexual y con base en el género. Ofrece números telefónicos y sitios web para estos recursos en la agenda de lxs participantes e indica si son amigables con la comunidad LGBTQ.
- También puedes asociarte con una agencia de prevención de la violencia basada en género a nivel local. Pueden asistir al taller y proporcionar apoyo emocional a quienes puedan necesitarlo.
- Esta capacitación es interactiva y funciona mejor con una audiencia de tamaño medio de entre 10 y 50 participantes. Si estás trabajando con un grupo más grande, es posible que necesites adaptar algunas actividades - por ejemplo, en lugar de que cada grupo pequeño de un informe, puedes pedir que solo unos cuantos grupos compartan y preguntarle al grupo general si quisiera agregar algo más.

A. BIENVENIDA

Dales la bienvenida a lxs participantes.

Preséntate.

Repasa los objetivos de la sesión.



DECIR: Durante el taller, usaremos términos como el acoso sexual, el acoso basado en el género y la violencia sexual. Durante el desarrollo de estas sesiones/talleres, aprenderemos más sobre lo que son y cómo impactan a tantas personas.

B. PRESENTACIONES

Si el grupo tiene 15 o menos participantes, puedes tener una actividad inicial para presentarse. Por ejemplo, pídele a cada persona que diga su nombre, pronombre (él, ella, elle, ellx), afiliación (si es adecuado), y una cosa que espera aprender en la capacitación.

Si el grupo es más grande, considera dividir a lxs participantes en grupos de 3-4 personas y pedirles que se presenten entre sí. Cuando todxs regresen al grupo grande, pídeles a lxs participantes que mencionen una cosa que aprendieron de alguien más en sus grupos pequeños. También puedes hacer preguntas al grupo grande para saber quién está presente - “levanta la mano o ponte de pie, en la medida que puedas, si eres de _____ una organización de trabajadorxs (sindicato/centro de trabajadorxs, etc.), trabajas en el departamento o la industria _____, etc.”

TIEMPO

30 minutos

MATERIALS

Papeles de rotafolio:

- Bienvenida/título del taller/nombre de lx capacitadorx
- Acuerdos comunitarios
- Objetivos

Materiales impresos:

- [Agenda de lxs participantes](#)

C. CREAR ACUERDOS COMUNITARIOS



DECIR: *El acoso sexual en el lugar de trabajo es un asunto importante, pero es un tema muy delicado del cual hablar. Algunxs de nosotrxs lo hemos experimentado a nivel personal, y la mayoría conocemos a alguien que ha tenido esta experiencia o alguna otra experiencia con la violencia. Puede ser que surjan algunas experiencias personales y quizás quieran compartirlas — pero nadie tiene que compartir nada que le haga sentir incómodx. Por favor consulten los recursos que hemos proporcionado en la agenda de lxs participantes.*



MOSTRAR: Para garantizar que tengamos un espacio seguro en el cual aprender juntxs y apoyarnos mutuamente, revisemos nuestros acuerdos comunitarios que son especialmente importantes en esta capacitación:

- Mantener la confidencialidad – Esto significa que lo que se dice aquí, se queda aquí. Respetar la privacidad de lxs demás.
- No juzgar las experiencias de otra persona.
- Dar un paso adelante, dar un paso atrás – es decir – animamos la participación pero también queremos dar espacio para que otras personas participen.
- Comprometernos a darnos espacios para cuidarnos según lo necesitemos. Puede ser que necesitemos salir del salón para ir al baño, para devolver una llamada urgente, para responder a sentimientos que surgieron por experiencias pasadas o por cualquier otra razón. Cuando alguien salga, no haremos suposiciones sobre por qué se fue del salón.

C. CREAR ACUERDOS COMUNITARIOS

Queremos compartir una práctica llamada “Estoy aquí”. Esto puede ayudarles a todxs a quedarse en el salón, mental y emocionalmente, aunque surjan situaciones difíciles durante la capacitación.

Cuando tienes un recuerdo o un sentimiento fuerte, tu mente está en el pasado/futuro. Estos son algunos movimientos que puedes hacer para regresar al presente, a este espacio, a tu cuerpo. Puedes hacer la práctica ahora mientras lo decimos:

1. Planta tus pies en el piso y toma aire profundamente (puedes hacerlo sentadx o de pie)
2. Luego, mirando alrededor del salón, nota 3 cosas que puedes ver, 3 cosas que puedes escuchar y 3 cosas que puedes tocar cerca de ti. Si no perturba la capacitación, toca esas cosas (ej. mi camiseta, la silla, la mesa).
3. Finalmente respira otra vez y dite a ti mismx: “Estoy aquí. Estoy bien”.

¿Hay otros acuerdos que quisieras agregar?

D. ROMPEHIELOS



ACTIVIDAD EN GRUPOS PEQUEÑOS: [Buscando estrellas](#) Dale a cada participante un tabla y repasa las instrucciones:

Llena la siguiente tabla encontrando gente en el salón que encaje con las descripciones en los cuadros. Escribe el nombre de una persona diferente en cada cuadro. Asegúrate de tener por lo menos una fila o columna completa con cuadros llenos. Si terminas temprano, encuentra a personas que cumplan con las descripciones en los otros cuadros.

E. ESTUDIO DE CASO/HISTORIA:

La historia que es usada durante las partes de la capacitación está basada en una campaña real llamada Primero la Seguridad que los Slurpees (bebida helada), apoyada por WNYCOSH en Buffalo, Nueva York. El nombre de la tienda y las conversaciones específicas descritas en el caso no son reales pero fueron creadas para apoyar la lección.

También ofrecemos un [estudio de caso alternativo](#) que incorpora asuntos LGBTQ.

Materiales impresos:

- [Buscando estrellas](#)

Materiales impresos:

- [estudio de caso alternativo](#)

PARTE 1 LECCIONES DE LA INJUSTICIA Y EL ACTIVISMO HISTÓRICOS

A. BIENVENIDA

Dales la bienvenida a lxs participantes.

Preséntate.

Repasa los acuerdos grupales de la sesión anterior

Comparte la agenda con todxs lxs participantes

Al final de la sesión, lxs participantes podrán:

- Identificar ejemplos de acoso y prejuicios de género a lo largo de la historia.
- Identificar hitos legales y sociales en la lucha contra el acoso sexual y de género.
- Conectar sus propias experiencias con esta historia y con las demás personas.



DECIR: Durante el taller, usaremos términos como el acoso sexual, el acoso basado en el género y la violencia sexual. Aprenderemos más sobre qué es esto y cómo afecta a tantas personas en el transcurso de estas sesiones/talleres.

Presentaciones, Acuerdos comunitarios y Rompehielos

Mira la sección de ejemplo con la bienvenida, actividades introductorias, acuerdos comunitarios y rompehielos en este plan de estudios.

Go to **SAMPLE WELCOME & INTRO**

TIEMPO

Tiempo total: 90 minutos

- Introducción y rompehielos: 30 minutos
- Actividad “Recorrido por la galería”: 60 minutos

MATERIALES NECESARIOS

Agenda de lxs participantes

Notas autoadhesivas 4” X 5” de tres colores

Marcadores o Sharpies delgados

Cinta de enmascarar

Un conjunto de diapositivas reproducidas a color, si es posible, en tarjetas de cartón (cartulina).

Enumera la parte de atrás de cada evento en la línea de tiempo, ¡se pueden mezclar fácilmente!

Diapositivas

Copias de las preguntas de **Haz que tu voz se escuche** para poner en las mesas de los grupos pequeños

B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”

Esta actividad se trata de la historia de la lucha contra el acoso sexual y la desigualdad de género. El recorrido utiliza una línea de tiempo con fotos para mostrar eventos importantes en este país que han ayudado a moldear el movimiento de las mujeres, el movimiento por los derechos civiles, el movimiento por la igualdad de género, y el movimiento “me too”. La línea de tiempo les ayuda a lxs participantes a ver que son parte de movimientos sociales por el cambio importantes, grandes e históricos. En esta actividad lxs participantes piensan sobre sus experiencias personales con el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo y el papel que su sindicato o centro de trabajadorxs asume para luchar contra la discriminación. Lxs participantes hacen notas con sus experiencias y muestran dónde encajan en la línea de tiempo.

Preparación previa:



NOTA PARA LX CAPACITADORX: Esta actividad funciona mejor con 2-3 capacitadorxs/facilitadorxs. Lxs facilitadorxs deben ser representativxs del grupo (racialmente, en edad, etc.) de manera que reflejen quién está en el taller.

Antes del día del taller:

Descarga e imprime las [diapositivas de la línea de tiempo](#). Enumera cada evento en la parte trasera, puesto que se pueden mezclar fácilmente.

Lee acerca de los eventos en la línea de tiempo un par de veces. Hay mucha información y quizás parte de esta no sea conocida. Pero no tienes que conocer toda esta información para hacer la actividad. Piensa en los eventos que son significativos para ti; esto te ayudará a aprender más al respecto. Cada capacitadorx será responsable por una sección de la línea de tiempo, de manera que no tienes que familiarizarte con todo de una vez. Después de que hayas tenido algo de práctica haciendo esta actividad, será más fácil realizarla.

Selecciona una persona designada para ser asesorx de apoyo, puesto que este ejercicio puede desencadenar emociones profundas.

B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”

El día del taller:

Ubica la línea de tiempo en las paredes alrededor del salón.

Coloca mesas con:

- Notas autoadhesivas grandes (4” X 5”). Cada mesa tiene notas de tres colores. Los mismos tres colores en cada mesa. Un color para preguntas personales; un color para preguntas sobre acciones grupales/del movimiento social y un color para preguntas legales).
- Marcadores para escribir en las notas (Sharpies/bolígrafos tipo Flair)
- Impreso con preguntas de Haz Escuchar tu Voz



B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”

Haz escuchar tu voz

Personal (Selecciona una categoría que te sientas más cómodx respondiendo)

- ¿Cuándo experimentaste discriminación en tu lugar de trabajo por tu género?
- ¿Cuándo supiste que tenías derechos como trabajadorx?
- ¿Cuándo experimentaste acoso sexual por primera vez?
- ¿Cuándo fue la primera vez que te expresaste o tomaste una postura contra el acoso sexual?
- ¿Cuándo fuiste consciente de que tu comportamiento ponía incómodx a alguien, con base en quién esa persona es (su género, raza)?

Acciones grupales/del movimiento social

¿Cuál ha sido una actividad/declaración clave de parte del sindicato/centro de trabajadorxs o movimiento social que tu organización o sindicato ha tomado para abordar el acoso sexual?

Leyes

¿Cuáles son algunas protecciones en el lugar de trabajo sobre el acoso sexual y la equidad de género en la línea de tiempo que son importantes para ti, o leyes que no ves aquí que quisieras agregar?



NOTA PARA LXS CAPACITADORXS: Cada facilitadorx escribe una respuesta a las preguntas sobre Haz Escuchar tu Voz en las notas autoadhesivas.

- 1 para la pregunta sobre el movimiento social
- 1 para la pregunta personal
- 1 para la pregunta sobre legislación

B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”

Estos son algunos ejemplos, pero no los uses. Por favor escribe tus propias respuestas.

Personal: 1969 Mi maestro de geometría en la secundaria jugaba con mi cabello en clase. Yo me sentía incómoda. Me calificó B en lugar de D. Yo sabía que esa nota era para que yo mantuviera el silencio. Comprendí que lo que hizo estaba mal, pero me quedé callada porque me enseñaron a ignorar estos tipos de comportamientos. Me sentía terrible sobre mí misma. No podía aceptarlo. Me “manifesté” contra esto yendo a la escuela de verano.

1996 Yo estaba trabajando para un sindicato grande. Un representante del sindicato que estaba de visita en uno de los locales vino a mi oficina repentinamente, cerró la puerta y me besó. Sucedió muy rápido. Yo estaba en shock. No le dije nada a nadie sobre esto. Por fortuna, él no trabajaba en el mismo lugar que yo, así que usualmente podía evitarlo. Pero cuando lo vi en nuestra oficina después de eso me congelé, lo miré fríamente, y luego me alejé rápidamente.

Acción grupal/del movimiento social: 2017 Lxs trabajadorxs de limpieza en California hicieron huelga de hambre para protestar contra el acoso sexual

Leyes: 1980. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos reconoció el acoso sexual como parte de la discriminación sexual. Las mujeres Negras promovieron esta ley

Con anticipación, crea tus propios ejemplos – entre lxs cofacilitadorxs- y escríbelos en cada una de las diferentes notas autoadhesivas por color y colócalos aparte. Antes de pedirles a lxs participantes que hagan el ejercicio, lee estos ejemplos para ilustrar las instrucciones como se describe a continuación, y colócalos en la línea de tiempo.

B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”

Cuando comience el taller:

A medida que las personas entran al salón, pídeles que vayan y miren la línea de tiempo ubicada en las paredes del salón. Explica por qué está allí e invítalas a pensar sobre sus propias experiencias y las de sus sindicatos o centros de trabajadorxs con la lucha contra el acoso sexual y la discriminación.

Cuando lleguen todas las personas, pídeles que se sienten en las mesas por grupos. Puedes decidir con anticipación cómo quisieras dividir el grupo. Está bien si quieres que las personas del mismo lugar de trabajo, industria, sindicato o centro de trabajadorxs se sienten juntas. También está bien que las personas se conecten con otras que no conocen: Puedes darles a las personas un número en una tarjeta cuando lleguen. El número corresponde al número de mesas que tienes dispuestas. Pídele a las personas que se ubiquen en las mesas con el número en sus tarjetas.

Cuando estés listx para empezar con todo el grupo:

Introducción al recorrido por la galería



DECIR: *“Esta actividad es una línea de tiempo. Esta cronología muestra eventos en la historia cuando las personas se expresaron contra el acoso sexual y la discriminación de género, y cuando se organizaron para hacer algo al respecto. La línea de tiempo muestra acciones por la justicia social que los sindicatos y los centros de trabajadorxs han tomado. También muestra leyes sobre derechos igualitarios y casos legales que retaron a lxs empleadorxs que discriminaron a las personas o las acosaron sexualmente.*

Todxs nos identificamos como una persona de varias maneras – por género, raza, religión, origen natural, situación migratoria, edad. Todas estas identidades están incluidas en la campaña para proteger a lxs trabajadorxs contra la discriminación en sus trabajos.

B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”



DECIR: La línea de tiempo está dividida por décadas. Algunxs de ustedes tuvieron la oportunidad de mirar esa línea de tiempo cuando llegaron. Ahora, les invitamos a todxs a venir y echarle un vistazo.

Esta línea de tiempo nos da una oportunidad para aprender de las experiencias de lxs demás en esta importante y siempre cambiante historia. De manera que por favor tómense unos minutos para mirar esta línea de tiempo. Mientras la observan, por favor piensen en lo que es significativo para ustedes en esta cronología. ¿Cuál es tu experiencia personal en esta historia? ¿Cuál es nuestra experiencia en nuestro sindicato/centro de trabajadorxs? Avísanos si algo falta en la línea de tiempo, ya que siempre está en expansión.



NOTA PARA LXS CAPACITADORXS: 10-15 minutos para la introducción y para que las personas vengan y miren la línea de tiempo. Luego las personas regresan a sus mesas.

Escribir tus experiencias y ubicarlas en la línea de tiempo



DECIR: “En sus mesas verán una lista de preguntas. Les invitamos a que escriban las respuestas en notas autoadhesivas y las pongan en la línea de tiempo en la pared. Más tarde miraremos las respuestas y hablaremos sobre estas experiencias como grupo.

Escoge las preguntas que te hagan sentir más cómodx. Algunas preguntas pueden desencadenar emociones y sentimientos fuertes. Si eso sucede y no quieren responderlas, por supuesto que está bien no hacerlo. Si necesitan salir del salón y hablar en privado con alguien o estar solxs en cualquier momento, por favor no duden en hacerlo.” xxxxx es la persona designada que estará afuera.

B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”



DECIR: *Ahora les mostraremos cómo trabajar con la línea de tiempo. Hay tres tipos de preguntas: Sobre sus experiencias personales, sobre las acciones de sus sindicatos o centros de trabajadorxs, y sobre las leyes que abordan el acoso sexual y la identidad de género. Por favor respondan una pregunta de cada una de estas 3 categorías. Estos son ejemplos de lo que queremos decir.*

Ahora, lxs facilitadorxs leen en voz alta lo que escribieron de antemano y ubican cada respuesta en la línea de tiempo bajo la fecha en que sucedieron los hechos.

15 minutos para que las personas escriban en las notas y las coloquen en la línea de tiempo

Cuando la mayoría de las personas hayan terminado, pídeles que ubiquen las notas y luego hagan un recorrido.



DECIR: *“Párense frente a un lugar en la línea de tiempo que les haya movido el corazón. ¿Por qué es importante para ti?”*

Compartir las experiencias con unx compañerx

Júntense con alguien cerca a ustedes y hablen sobre por qué se ubicaron allí.

5 minutos para hablar en parejas

B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”**Reflexión de la discusión con todo el grupo**

DECIR: *Hablemos sobre las reacciones ante la línea de tiempo. Miren los grupos de notas en la línea de tiempo.*

1. *¿Qué muestra esta cronología sobre nuestras experiencias personales?
¿Podrían dos personas hablar sobre lo que notaron?*
2. *¿Qué notaron acerca de la legislación? ¿Cuando parecían las leyes estar más activas?
¿Podrían dos personas hablar sobre lo que notaron?*
3. *¿Qué notaron sobre el movimiento social de trabajadorxs y sindicatos?
¿Podrían dos personas hablar sobre lo que notaron?*
4. *¿Qué reforzó lo que ya sabían?
¿Podrían dos personas hablar al respecto?*
5. *¿Qué aprendieron que no sabían antes?
¿Podrían dos personas hablar al respecto?*

10-15 minutos

B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”

Resumen y conclusiones



NOTA PARA LXS CAPACITADORXS: Aquí encontramos algunos puntos que podrías resaltar, si el grupo no lo ha mencionado ya en la reflexión anterior. Decide cuáles puntos quisieras decir. No tienes que leer una lista larga.

Personal

- Aplaudir la valentía de las personas para compartir su voz, tomar una postura individual y expresarse para compartir experiencias. Hay seguridad en expresarnos
- Las personas toman decisiones sobre lo que les hace sentirse seguras o inseguras— apoyo de los sindicatos o la falta de este
- Importancia de conocer tus derechos
- Quiénes son unxs aliadxs en lxs cuales te puedes apoyar
- Las Investigaciones han demostrado que las personas toman decisiones con base en ciertas consideraciones:
 - a. Experiencias de vida – Su estilo para abordar asuntos, desigualdad en el lugar de trabajo
 - b. Instinto/conciencia de las consecuencias de expresarse o mantenerse en silencio — hacer ese análisis de costo/beneficio sobre lo que tiene sentido para ti
 - c. Historial de cómo las organizaciones o sindicatos lidiaron con situaciones similares. ¿Estos antecedentes me motivan o desaniman para expresarme?
 - d. ¿Cuáles son los medios disponibles para solucionar problemas — dentro del sindicato, el lugar de trabajo y las protecciones contra las represalias?

¿Algún otro que se te ocurra?

B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”**Leyes**

- Las leyes no son la única manera en que se da el cambio—Fannie Lou Hamer, Recy Taylor. Las mujeres Negras se manifiestan en medio de las leyes Jim Crow en una sociedad racista. Nos paramos en los hombros de Fannie Lou Hamer. Los sindicatos y los centros de trabajadorxs abordan la exclusión y expanden las protecciones laborales
- Hablar la verdad ante el poder realmente ha hecho avanzar las leyes – Estos casos promovidos por mujeres de color, desde Fannie Lou Hamer hasta Stacey Abrams en Georgia
- Las leyes contra la discriminación en el empleo y las leyes de seguridad y salud de lxs trabajadorxs están conectadas. Mira la evolución de la voz, el activismo, las leyes; cómo cambian a lo largo del tiempo.
- Los derechos de la comunidad transgénero se fundamentan en los casos legales sobre los estereotipos de roles de género.

Acción colectiva/movimientos sociales

- Los centros de trabajadorxs se esfuerzan para mostrar cómo las historias de lxs trabajadorxs dan forma a las estrategias para usar en la lucha
- El historial de lxs empleadorxs, los sindicatos, etc., influye en la decisión de expresarse o no ¿Qué opciones y estrategias para solucionar problemas — políticas, acuerdos de negociación colectiva, mecanismos de quejas — están disponibles y son conocidas ampliamente por las personas? ¿Hay protección contra las represalias?
- Trayectoria de los sindicatos/centros de trabajadorxs — liderazgo y desarrollo desde el trabajo organizativo — ¿Estas organizaciones cómo han impulsado los derechos? Ejemplos:
 - a. La Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar junto con otros centros de trabajadorxs lograron la aprobación de la Carta de Derechos en 16 estados, comenzando en 2010 en Nueva York.
 - b. Lxs trabajadorxs agrícolas en Imokalee, Florida crearon una Junta para la Campaña Comida Justa (involucrando a aliadxs y empleadorxs) dando un lugar central a educadores colegas para sus capacitaciones – este modelo inspiró a lxs trabajadorxs de limpieza Latinxs a promover políticas en California que incluyen provisiones para la educación entre pares usando una lente de concienciación sobre el trauma; y protocolos/procedimientos negociados por los sindicatos

B. ACTIVIDAD “RECORRIDO POR LA GALERÍA”

- Los movimientos influyen las leyes y contribuyen al cambio cultural. Qué hacen los sindicatos y los centros de trabajadorxs para abordar estas problemáticas dentro de sus organizaciones al igual que con las personas a quienes representan.
- Modelos para involucrar a los hombres como aliados; donde los hombres hacen responsables a otros hombres al conectar la violencia contra las mujeres con la homofobia, la transfobia y el bullying entre hombres
- Los esfuerzos basados en la comunidad como PARTICIPANTES marcan una diferencia, puesto que todas las personas tienen un rol -- no solo la persona que es el objetivo.

5 minutos

Cierre y cantos

Pídele al grupo que se regale un aplauso, pues esta línea de tiempo representa la sabiduría en este espacio



DECIR: *Esta es una representación orgánica y en constante crecimiento del legado del activismo de todas las personas aquí presentes – somos agentes de cambio.*

Mantendremos esta cronología expuesta durante la serie de talleres. No duden en agregar lo que deseen.

Termina con una serie de cantos que han movido a las personas en el grupo a la acción:
Pídeles a tres voluntarixs que lideren el grupo

3 minutos

PARTE 2 DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO Y OTRAS CONDICIONES INSEGURAS

A. BIENVENIDA

Dales la bienvenida a lxs participantes.

Preséntate.

Revisa los acuerdos de grupo de la sesión 1.

Comparte la agenda con todxs lxs participantes.

Al final de esta sesión, lxs participantes estarán en capacidad de:

- Identificar una variedad de comportamientos de acoso en el lugar de trabajo.
- Definir el acoso como una forma de peligro para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.
- Crear un mapa de riesgos para identificar peligros potenciales en el lugar de trabajo

Presentaciones, Acuerdos comunitarios y Rompehielos

Mira la sección de ejemplo con la bienvenida, actividades introductorias, acuerdos comunitarios y rompehielos en este plan de estudios.

Go to [SAMPLE WELCOME & INTRO](#)

TIEMPO

Tiempo total: 2 horas

MATERIALES NECESARIOS

[Agenda de lxs participantes](#)

Papeles de rotafolio:

- Acuerdos de grupo de la sesión 1 (colocar de nuevo)

B. DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO Y OTRAS CONDICIONES INSEGURAS

Escena de la historia 1



DECIR: Vamos a hablar sobre los comportamientos sexuales que hemos experimentado, observado o que nos han contado otras personas; comportamientos que

- No fueron solicitados,
- No eran deseados y/o
- No nos gustaron.

Distribuye la hoja de trabajo A e invita a dos participantes a interpretar los personajes de María y el Sr. Carlson en la página 1.



NOTA PARA LXS CAPACITADORXS: La historia podría ser desencadenante para algunxs participantes. Adviértales que algunos de los mensajes pueden desencadenar emociones. Queremos asegurarnos de que cuidarán de sí mismxs. (Ver la sección [Cuidar de nosotrxs mismxs](#))

María: Hola, Sr. Carlson. Si, habla con María Puerto. Yo trabajo en la tienda Discount Convenience en la Avenida Richmond.

Sr. Carlson: Ah, María, ¿eres la chica latina que trabaja en nuestra tienda de Richmond Avenue? Tengo prisa. ¿Qué necesitas?

María: He dudado en llamar, pero trabajo el turno de 11 a 6. Y después de que Jessie Blake se va, estoy sola. Hay un hombre que ha estado viniendo con más frecuencia últimamente, que me ha hecho sentir miedo. Habla acerca de cómo me veo y se ha inclinado sobre el mostrador para acercarse a mí.

Sr. Carlson: Aja. ¿Qué ropa llevas puesta? Tú sabes cómo las mujeres latinas pueden llamar la atención.

Duración: 15 minutos

Materiales impresos:

- Folletos: [Historia y actividad](#)

B. DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO Y OTRAS CONDICIONES INSEGURAS

María: Um Solo llevo ropa sencilla. Y debido a que se acerca y no usa mascarilla, también me preocupa que me infecte con el coronavirus. Además, tengo que rociar los mostradores tantas veces con desinfectante que están apareciendo los síntomas de mi asma.

El señor Carlson interrumpiendo de nuevo: Bueno, si no es chino, probablemente no te vas a contagiar. Solo asegúrate de permanecer detrás del mostrador. Ya tengo que irme.

Discusión:



DECIR: La historia de María resaltó una serie de problemas en el lugar de trabajo. A continuación, nos dividiremos en grupos y veremos el asunto más de cerca.

C. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS INAPROPIADAS Y CONDICIONES INSEGURAS



ACTIVIDAD EN GRUPOS PEQUEÑOS:

Divide lxs participantes en grupos de 2 o 3.
Pídeles que pasen a la página 2 del folleto.

- Repasa las instrucciones
- Selecciona una persona que tome notas para informar al grupo general.
- Revisa la conversación en la historia y escribe una lista de los problemas que experimentó María.
- Habla sobre cualquier comportamiento inapropiado o no deseado que hayas escuchado.
- Habla sobre un ejemplo de un comportamiento no deseado o inapropiado del que hayas tenido conocimiento o que hayas experimentado en el trabajo y que te sientas cómodx compartiendo. NOTA: Si no te sientes cómodx compartiendo algo, ¡está bien!
- Informar al grupo general.

Duración: 35 minutos

Papeles de rotafolio:

- “¿Qué problemas tuvo María en el trabajo?” (completar a medida que lxs participantes den ideas)

C. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS INAPROPIADAS Y CONDICIONES INSEGURAS

Regresen al grupo completo para dar los informes.

Para ser eficiente con un grupo grande de asistentes, puedes pedir que un grupo informe y luego invitar a otrxs a agregar ideas que no se trataron anteriormente.



MOSTRAR: Asegúrate de anotar los problemas que experimentó María en un papel de rotafolio, ya que los necesitarás en la siguiente actividad.

D. ACTIVIDAD DE MAPA DE RIESGOS



DECIR: El acoso sexual a menudo no es el único problema que experimentan lxs trabajadorxs. Es importante identificar todas las condiciones del lugar de trabajo que pueden afectar nuestra seguridad física y mental. La historia de María expuso una variedad de peligros a los que se enfrentó. Además del acoso sexual, ustedes mencionaron (revisa los otros peligros que el grupo reportó como condiciones inseguras en la actividad anterior).

A estas condiciones peligrosas las llamamos riesgos.



MOSTRAR: Escribe estas categorías en la parte superior de diferentes hojas de papel del rotafolio.

Riesgos de seguridad

Peligros químicos

Peligros biológicos

Acoso y violencia (incluyendo el acoso y la violencia sexual)

Duración: 1 hora

Papeles de rotafolio:

- Riesgos de seguridad
- Peligros químicos
- Peligros biológicos
- Acoso y violencia (incluyendo el acoso sexual)
- Cómo saber si un peligro está relacionado con el trabajo

Materiales impresos:

- [Clases de peligros](#)
- [Ejemplo de un mapa de riesgos](#)

Materiales:

- Marcadores
- Papel de rotafolio
- Cinta adhesiva

D. ACTIVIDAD DE MAPA DE RIESGOS



DECIR: Repasemos algunos de los tipos de riesgos.

- **Los riesgos de seguridad** pueden causar accidentes y lesiones inmediatas. ¿Puedes darme un ejemplo de un riesgo de seguridad en la tienda de María? Ejemplos: Levantar productos pesados; piso mojado - que puede hacer que alguien se resbale; trabajar en una escalera;
- **Los productos químicos** son agentes que pueden enfermarte. Estos pueden ingresar al cuerpo a través de la nariz, la boca o la piel y causar daño. ¿Cuál sería un ejemplo de un riesgo químico en el lugar de trabajo de María? Ejemplos: Productos de limpieza, especialmente si se está usando productos de limpieza adicionales como desinfectantes, incluido el cloro, durante el COVID-19; y los productos químicos que se venden;
- **Los peligros biológicos** son organismos vivos que pueden causar enfermedades infecciosas y alergias. Incluirían fluidos corporales cuando las personas van al baño o se enferman. ¿Cuál sería un ejemplo en el lugar de trabajo de María? Ejemplos: Fluidos corporales en el baño; o agujas de jeringas que los clientes pueden dejar en la basura o en el piso.
- **Acoso y violencia.** **El acoso** incluye comentarios dañinos, que pueden abarcar comentarios sobre el género, la raza o la etnicidad de una persona. **La violencia** incluye daño físico a cualquier parte del cuerpo, incluido cualquier contacto sexual no deseado.
- **Otros peligros** son aquellos que no se pueden clasificar en las otras categorías pero que pueden causarles problemas de salud o seguridad a lxs trabajadorxs. Esto puede incluir estrés y peligros ergonómicos.

D. ACTIVIDAD DE MAPA DE RIESGOS

Algunos peligros te hacen daño de inmediato, como los riesgos de seguridad o los productos químicos que causan sarpullidos. Pero a veces los síntomas de la enfermedad aparecen meses o años después. Estos efectos a largo plazo, por ejemplo, pueden incluir desgaste del cuerpo por movimientos repetitivos o enfermedades pulmonares por exposición al asbesto.

¿Qué tipo de riesgos enfrentas tú y tus colegas en el trabajo? Hagamos una lista de estos riesgos y ubiquemos cada riesgo en las categorías.

D. ACTIVIDAD DE MAPA DE RIESGOS



MOSTRAR: Tu gráfico puede verse así: Distribuye el folleto sobre Riesgos en el lugar de trabajo y observa que lxs participantes nombren la mayoría de los puntos de la lista. ¿Nos faltó algo?

Riesgos de seguridad	Riesgos para la salud	Acoso y violencia
superficies calientes	Peligros químicos:	gritos
pisos resbaladizos	productos de limpieza	comentarios negativos sobre
escaleras inseguras	pesticidas	género, raza, etnicidad,
trabajo en las alturas	solventes	idioma, cuerpo, expresión de género
máquinas	ácidos	contacto físico:
cuchillos	asbesto	golpes
grasa caliente	pintura con plomo	contacto sexual
electricidad	polvo de madera	trabajar a solas o en aislamiento
falta de salidas de emergencia	látex	trabajar de noche
áreas de trabajo desordenadas	monóxido de carbono	trabajar manipulando dinero
violencia	Peligros biológicos:	exigir favores sexuales a cambio de algo (como no perder el empleo)
herramientas mal diseñadas	enfermedades infecciosas	acecho
levantamiento pesado	moho	amenazas
iluminación inadecuada	VIH, hepatitis, otros virus	
problemas con vehículos (autos, tractores, montacargas, etc.)	bacterias	
zanjas inseguras	animales	
espacios confinados	insectos	

D. ACTIVIDAD DE MAPA DE RIESGOS



DECIR: Como pueden ver, algunos de estos peligros, como la violencia o el levantamiento de objetos, pueden pertenecer a más de una categoría.

Hemos dicho que algunos de estos peligros causan lesiones y enfermedades que no se manifiestan de inmediato. ¿Cómo se puede determinar si una enfermedad o lesión que aparece después de un período de tiempo está relacionada con el trabajo? ¿Cuáles son algunos indicios de que tus síntomas pueden estar relacionados con tu trabajo?



MOSTRAR: Espera las respuestas, colócalas en el rotafolio y asegúrate de que estos puntos se han mencionado:

- Lxs compañerxs de trabajo tienen los mismos síntomas.
- Los síntomas desaparecen cuando se ausentan del trabajo por un tiempo, pero vuelven a aparecer después de regresar al trabajo.
- Los síntomas empeoran a medida que avanza la semana.
- Encuentras información que te hace pensar que los síntomas tienen algo que ver con las condiciones en el trabajo.

D. ACTIVIDAD DE MAPA DE RIESGOS

Exhibe [el mapa de riesgos de muestra](#)



DECIR: La creación de un mapa de riesgos implica dibujar un plano simple (o esbozo) de un lugar de trabajo en particular, o de un área dentro del lugar de trabajo. Luego, se muestra visualmente dónde están los peligros en ese lugar de trabajo.

Trabjarán en grupos pequeños para crear un mapa de riesgos de su lugar de trabajo.

Repartiremos marcadores y papel de rotafolio. Utilicen el marcador negro para dibujar el plano en el papel de rotafolio. El plano debe mostrar salones o departamentos, áreas de trabajo, maquinaria principal, equipos, muebles, pasos del proceso de trabajo (flujo de trabajo), puertas, ventanas, etc. Tengan en cuenta las partes del lugar de trabajo (estacionamiento, pasillos aislados) donde lxs trabajadorxs tienden a estar solxs o donde interactúan con lxs clientxs, lo que lxs pone en riesgo de acoso o violencia.

Luego marquen las ubicaciones de los diversos riesgos que pueden encontrar en ese lugar de trabajo. Utilicen el marcador rojo para mostrar los riesgos de seguridad, el marcador azul para mostrar los riesgos químicos y biológicos y el marcador verde para mostrar los riesgos de acoso y violencia.



ACTIVIDAD EN GRUPOS PEQUEÑOS: Divide a lxs participantes en grupos de 4 o 5. Trata de mantener juntxs a los trabajadorxs de lugares de trabajo iguales o similares, si es posible. Si lxs participantes de un grupo son de más de un lugar de trabajo, pídele al grupo que elija uno de sus lugares de trabajo para mapear. Entrega a cada grupo una hoja en blanco de papel de rotafolio y un juego de marcadores.

D. ACTIVIDAD DE MAPA DE RIESGOS



DECIR: *Tendrán alrededor 15 minutos para elaborar sus mapas. Cada grupo debe seleccionar a alguien para que presente su mapa a la clase más tarde.*

Mientras las personas elaboran sus mapas, camina entre los grupos y responde cualquier pregunta que puedan tener. Asegúrate de que los grupos elijan dos o tres peligros como prioritarios y diles que estén listxs para explicar por qué eligieron esos peligros en particular. Dale a cada grupo un “aviso de dos minutos” cuando el tiempo esté por acabar.

Reúne de nuevo al grupo general. Pide a los grupos pequeños que presenten sus mapas. Haz que un grupo se ofrezca como voluntario para presentarse primero, explicando brevemente el lugar de trabajo que ilustraron y los dos o tres peligros que consideran prioritarios. Ellxs deben sostener su mapa o pegarlo con cinta adhesiva a la pared mientras lo explican. Luego, pide a otro grupo que presente su mapa y continúa hasta que todos los grupos hayan tenido la oportunidad de hacerlo.

Una vez que todos los grupos se hayan presentado, pregunta: ¿cómo podrías utilizar un mapa de riesgos como este en tu lugar de trabajo? (Lxs participantes pueden decir cosas como identificar los riesgos sobre los cuales actuar, hacer que lxs trabajadorxs piensen juntxs en cómo prevenir los riesgos, etc.)

Haz un resumen de esta actividad. Recuérdale a la clase:

El mapeo de riesgos puede ser una forma útil de investigar los riesgos en un lugar de trabajo e identificar los problemas que deben corregirse. Y es importante reconocer el acoso sexual como un peligro que puede causar daño a lxs trabajadorxs. Al igual que nos aseguraremos de usar productos químicos seguros y marcar pisos resbaladizos, debemos asegurarnos de tomar en serio el acoso y la violencia como peligros en el lugar de trabajo.

PARTE 3 ABORDAR EL TRAUMA DE LXS TRABAJADORXS MIENTRAS SE LUCHA CONTRA EL ACOSO

A. BIENVENIDA

Dales la bienvenida a lxs participantes.

Preséntate.

Repasa los acuerdos grupales de la sesión 2.

Comparte la agenda con todxs lxs participantes.

Repasa los objetivos para esta sesión:



DECIR: La sesión de hoy explorará cómo lxs trabajadorxs se ven afectadxs por el acoso sexual y la violencia de género. El acoso y la violencia pueden causar traumas o hacer surgir otros tipos de traumas. Cuando decimos “trauma” nos referimos a las cosas que suceden cuando experimentamos tanto estrés que no podemos manejarlo. Revisaremos algunos de los impactos a corto y largo plazo del trauma, y cómo nos puede afectar en el lugar de trabajo.

Finalmente, hablaremos sobre cómo incorporar principios de concienciación sobre el trauma a los esfuerzos de prevención del acoso sexual - ¿Cómo podemos tener en cuenta los impactos del trauma y asegurar que no lo estemos empeorando cuando hacemos trabajo organizativo en el lugar de trabajo?

Presentaciones, Acuerdos comunitarios y Rompehielos

Mira la sección de ejemplo con la bienvenida, actividades introductorias, acuerdos comunitarios y rompehielos en este plan de estudios.

Go to **SAMPLE WELCOME & INTRO**

TIEMPO

Tiempo total: 2 horas

MATERIALES NECESARIOS

Duración: 10 minutos

En papel de rotafolio:

- Acuerdos del grupo

Materiales Impresos:

- [Agenda de lxs participantes](#)

B. ROMPEHIELOS



ACTIVIDAD EN GRUPOS PEQUEÑOS: Vamos a comenzar hoy con un ejercicio que nos ayuda a identificar algunos de los impactos físicos, emocionales, mentales y comportamentales de las experiencias traumáticas. Piensa en un momento en el que experimentaste violencia, miedo o una amenaza. ¿Cómo se sintió esa experiencia?

Unx facilitadorx se coloca una playera extra grande con dibujos de órganos en ella (o, dibuja un corazón y pégalo a la camiseta, dibuja un estómago y pégalo a la camiseta, etc.), una gorra con el dibujo de un cerebro pegado a esta, y trae un canasto. Invita a lxs participantes a escribir los impactos en notitas autoadhesivas - y pregúntale a lx facilitadorx si está bien ponerlas en la playera o gorra, o en el canasto para comportamientos o emociones. ¡Asegúrate de preguntar primero si está bien! Da un ejemplo - malestar estomacal. Lx facilitadorx camina por el espacio mientras lxs participantes pegan los síntomas a su playera. Después de unos minutos, ella los lee y los pone en el canasto. ¿Nos faltó algo? Pregúntales a lxs participantes por qué enfatizamos que necesitaban pedir permiso primero. (Respuesta de lx facilitadorx: tocar a alguien sin su consentimiento, aun si es solo un gesto inocente como dar una palmadita en la espalda, ¡puede ser un gran desencadenante del trauma para algunas personas! Hablaremos más de esto en un momento).

C. ¿QUÉ ES EL TRAUMA?

Mini presentación sobre las manifestaciones físicas y psicológicas; diferentes respuestas; y línea de tiempo



DECIR: *Queremos empezar reconociendo lo que es el trauma, qué efectos puede tener en nuestras mentes y cuerpos, y cómo se puede manifestar en el lugar de trabajo. Ya dijimos que el trauma es la respuesta física y mental que tenemos cuando experimentamos estrés extremo que está más allá de nuestra capacidad de manejarlo. ¿Alguien podría nombrar algunos ejemplos del trauma? (accidente de auto, agresión, violencia, etc.) El trauma sucede cuando hay un evento único o después de una larga serie de eventos acumulados - como experimentar el acoso de forma regular. Estos eventos pueden suceder en el lugar de trabajo, o pueden suceder en la casa o lejos del trabajo - o a veces, se pueden combinar, como cuando alguien experimenta la violencia de pareja íntima y su acosador o abusador se presenta en el trabajo.*

Duración: 10 minutos

Materiales Impresos:

- [¿Qué es el trauma?](#)

C. ¿QUÉ ES EL TRAUMA?

Reparte el material impreso.



DECIR: Aquí pueden ver una tabla con algunos de los impactos emocionales, físicos y mentales del trauma – y pueden ver que los impactos pueden ser muy diferentes para diferentes personas. No vamos a explicar la ciencia de esto, pero básicamente, el trauma pone a nuestros cuerpos y mentes en un estado de emergencia constante - quizás hayan escuchado sobre el trastorno de estrés postraumático (PTSD, siglas en inglés), donde estos síntomas se vuelven crónicos durante largos periodos de tiempo. También hemos incluido una lista sencilla de respuestas del trauma para ayudarte a comprender cómo se puede manifestar el trauma.

Ahora miremos algunas de las maneras en que el trauma se puede manifestar en los comportamientos en el lugar de trabajo. Puedes ver que alguien que está lidiando con el trauma quizás no quiera estar cerca de otras personas, y de hecho puede atacar verbalmente a quienes quieren ayudar.

Paremos y veamos qué preguntas tienen.

D. IMPACTO DEL TRAUMA EN LA CAPACIDAD DE LXS SOBREVIVIENTES PARA TRABAJAR Y ACTUAR



ACTIVIDAD EN GRUPOS PEQUEÑOS: Impacto físico y emocional del trauma.

Divide a lxs participantes en grupos de 3-4.



DECIR: Ahora vamos a regresar a nuestra historia de la primera sesión. En sus grupos pequeños, lean la historia en voz alta y luego revisen las preguntas.

Jamie: María, estoy a punto de irme. Pero noté que te veías bastante molesta esta noche. ¿Estás bien?

María: Gracias por preguntar. Estoy muy ansiosa - me duele mucho el estómago; hay un hombre que entra a la tienda después de que te vas. Hace comentarios acerca de cómo me veo y se inclina sobre el mostrador para acercarse a mí. La forma en que me mira me hace pensar en la vez que un tipo me jaló a un callejón cuando yo era más joven y me paralicé. Intenté llamar al señor Carlson pero él no me ayudó.

Jamie: María - wow, eso suena aterrador. Creo que deberías llevar un aerosol de pimienta, solo para estar segura. Mi amigo Lucas, que trabaja en la tienda de Elmwood, siempre lleva el aerosol de pimienta porque nunca sabe cuándo un cliente le va a acosar por ser gay, y ya lo han seguido después de su turno. Y si este cliente se pone realmente espeluznante, solo llama a la policía.

María: Yo, eh, realmente no puedo llamar a la policía, eso um...

Jamie: Bueno, aquí hay otra idea, simplemente cierra el mostrador y dirígete a la parte trasera de la tienda cuando él ingrese. Coloca un letrero que diga que estás de descanso. Más vale prevenir que lamentar.

Duración: 35 minutos

Materiales Impresos:

- [Dramatización Parte 2](#)

En papel de rotafolio:

- Ideas para apoyar a María

D. IMPACTO DEL TRAUMA EN LA CAPACIDAD DE LXS SOBREVIVIENTES PARA TRABAJAR Y ACTUAR

Preguntas para la discusión:

- ¿Qué elementos de trauma y respuesta al trauma están presentes?
- ¿Los antecedentes o experiencias de María cómo podrían afectar su experiencia de trauma y/o violencia?
- ¿Cómo apoyarías (como representante, activista o líder) a la persona que experimenta el trauma?

Discusión del grupo grande en torno a los impactos comunes, cómo las identidades afectan el trauma y cómo ven que el trauma se manifiesta entre las personas sobrevivientes en sus trabajos.

Indicación: ¿Cuáles fueron algunas de las ideas que se te ocurrieron sobre cómo responder y reaccionar ante la persona afectada?



MOSTRAR: Toma notas en el papel de rotafolio.



NOTA PARA LXS CAPACITADORXS: Asegúrate que lxs participantes nombren los impactos físicos y mentales del trauma, y toma nota de la manera en que los eventos pueden “desencadenar” o sacar a flote eventos pasados.

Ideas para apoyar pueden incluir:

Preguntarle a María si está bien, afirmando que ella está experimentando un miedo razonable y que ella merece estar segura en su trabajo; preguntarle qué necesita para sentirse segura, ofreciendo pensar en soluciones juntxs. Recuerda que no todas las personas se sienten seguras llamando a la policía por una variedad de razones, incluyendo traumas pasados y la situación migratoria.

E. APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS RESPUESTAS DE CONCIENCIACIÓN SOBRE EL TRAUMA

Mini presentación sobre los principios de las respuestas de concienciación sobre el trauma



DECIR: *Ahora queremos ver cómo podemos responder - como sindicato, como centro u organización de trabajadorxs o como trabajadorxs - de una manera que apoye a las personas afectadas y también ayude a fortalecer el poder colectivo de lxs trabajadorxs. En el impreso, hemos organizado esto en cuatro Rs. Algunas son estrategias que ustedes ya nombraron cuando hablamos sobre las mejores formas de acercarse a María. Enfoquémonos en Responder y Resistir la retraumatización.*

Primero, queremos garantizar que nos mantengamos segurxs entre todxs. Esto podría significar empezar con el proceso de mapeo de riesgos que aprendimos en la Parte 2, y promover políticas en el lugar de trabajo que eviten situaciones de alto riesgo: ninguna persona que trabaje sola en las noches, por ejemplo. O una política e instrucciones para lo que sucede si un acosador se presenta en el lugar de trabajo o la sede del sindicato.

Segundo, queremos asegurar que estemos fortaleciendo la confianza con lx trabajadorx que ha sido lastimadx. Esto significa honestidad y transparencia. También queremos ofrecer apoyo entre pares y asegurarnos que la persona sepa que otrxs trabajadorxs la respaldan.

Lx sobreviviente toma el liderazgo en la toma de decisiones y es quien elige qué hacer a continuación. Cuando tomamos acción como grupo para apoyar a lx sobreviviente, lo hacemos con su permiso y consentimiento. Trabajamos con ellxs en el proceso de decidir; debemos tener cuidado de no tomar decisiones por ellxs. Si nos saltamos estos pasos importantes y hablamos por alguien más o actuamos sin consultarles, los impactos del trauma pueden de hecho sentirse peor.

Vamos a practicar cómo aplicar esto en un momento, pero paremos para responder preguntas.

Duración: 20 minutos

Materiales impresos:

- [Respuestas de concienciación sobre el trauma](#)

E. APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DE LAS RESPUESTAS DE CONCIENCIACIÓN SOBRE EL TRAUMA



ACTIVIDADES EN GRUPOS PEQUEÑOS:

Divide al grupo en pares.

Proporciona el material impreso con las siguientes instrucciones:

- Vuelvan a leer la conversación entre María y Jamie.
- ¿Qué hizo bien Jamie y qué pudo haber hecho diferente? Tengan en cuenta los principios de concienciación sobre el trauma y las acciones recomendadas y no recomendadas mencionadas en el impreso.
- Con una persona en el rol de María y la otra en el rol de Jamie, actúen cómo responderían a la situación, teniendo en cuenta los principios de la concienciación sobre el trauma.
- Cambien de roles y practiquen de nuevo.
- Prepárense para informar sobre las diferencias entre sus respuestas y la de Jamie.

Después de que cada pareja haya tenido la oportunidad de practicar varias veces (20 minutos), regresen al grupo grande y den un informe. ¿Qué estrategias funcionaron bien? Escríbelas en un rotafolio.



DECIR: Resumamos lo que aprendimos hoy. Identificamos los impactos físicos, emocionales, mentales y comportamentales que pueden manifestarse cuando experimentamos el trauma, y algunas de las maneras en que se causa el trauma. También generamos ideas sobre las maneras en que podemos apoyar a una persona que pueda estar experimentando trauma o los impactos de un trauma; y hablamos sobre algunas buenas prácticas para estar informadxs sobre el trauma cuando estamos hablando con lxs demás en nuestros sindicatos y organizaciones. En nuestra última sesión conjunta, pensaremos en cómo podemos poner todo esto en práctica en una campaña colectiva en nuestro lugar de trabajo para acabar con el acoso y la agresión sexual.

Duración: 40 minutos

Materiales Impresos:

- [Instrucciones para la actividad](#)
- [Qué hacer y qué no hacer](#)

En papel de rotafolio:

- ¿Qué funcionó bien?

PARTE 4 ACTUAR COLECTIVAMENTE PARA DETENER EL ACOSO Y LA AGRESIÓN SEXUAL

A. BIENVENIDA

Dales la bienvenida a lxs participantes.

Preséntate.

Repasa los acuerdos grupales de la sesión 2.

Comparte la agenda con todxs lxs participantes.

Repasa los objetivos para esta sesión:

En este taller, desarrollaremos nuestro conocimiento, habilidades y herramientas para tomar acciones colectivas y exigir un lugar de trabajo libre del daño y el acoso sexual, usando un enfoque de concienciación sobre el trauma.

Presentaciones, Acuerdos comunitarios y Rompehielos

Mira la sección de ejemplo con la bienvenida, actividades introductorias, acuerdos comunitarios y rompehielos en este plan de estudios.

Go to [SAMPLE WELCOME & INTRO](#)

TIEMPO

Tiempo total: 2 horas

MATERIALES NECESARIOS

Duración: 10 minutos

En papel de rotafolio:

- Acuerdos del grupo

Materiales Impresos:

- [Agenda de lxs participantes](#)

B. APRENDER SOBRE DERECHOS Y ESTRATEGIAS

Historia 3:

Invita a tres participantes a representar los personajes de María, Jamie y Fran.

Fran: Hola, María y Jamie. Estoy tan contenta de que hayan venido. COSH ha recibido llamadas de muchxs trabajadorxs de Discount Convenience compartiendo sus miedos ante la violencia y el COVID-19. Apreciamos que se pongan en contacto con nosotrxs. Veamos juntxs cómo podemos ayudar.

María: He tenido muchas preocupaciones de seguridad. Trabajo el turno de 11 a 6 sola. La mayoría de las noches, viene un hombre que habla sobre cómo me veo y se apoya en el mostrador para acercarse a mí. Pensé que solo era yo pero escuché sobre un trabajador que fue atacado en otra tienda de Discount Convenience. Eso nos dio miedo, teníamos que hacer algo.

Jamie: También nos preocupa el señor Carlson, el jefe. Cuando María le contó a su jefe sobre los problemas, él le preguntó qué ropa estaba usando y le dijo que las “mujeres latinas pueden llamar la atención”.

Fran: Lamento tanto escuchar que esto esté pasando. Debe ser realmente aterrador. ¿Tienen otras preocupaciones?

María: Con frecuencia trabajamos más de cuarenta horas y nos pagan menos del salario mínimo.

Fran: Me alegra que hayan decidido reunirse con otrxs trabajadorxs de Discount Convenience para que puedan apoyarse mutuamente, conocer sus derechos y hacer un plan. ¿Están listxs?

Duración: 20 minutos

Materiales impresos:

- [Paquetes con las hojas informativas](#)

B. APRENDER SOBRE DERECHOS Y ESTRATEGIAS



ACTIVIDAD EN GRUPOS PEQUEÑOS: Aprender sobre derechos y estrategias

Divide lxs participantes en 4 grupos pequeños:

1. Derechos de lxs trabajadorxs en seguridad y salud
2. Leyes contra el acoso sexual
3. Enfoques de concienciación sobre el trauma
4. Tomar acciones colectivas.

Instrucciones:

- a. Leer la hoja informativa.
- b. Abordar y anotar tres puntos de la hoja informativa que serían útiles para lxs trabajadorxs de Discount Convenience.

Cada persona del grupo pequeño debe anotar los puntos importantes para poder llevarlos a la siguiente actividad.

Informes:

Pídele a una persona de cada grupo que le informe al grupo las tres cosas que aprendieron de su hoja informativa que serían útiles para lxs trabajadorxs de Discount Convenience.

Cada persona debe decir en qué tema se enfocó su equipo antes de mencionar los tres puntos — seguridad y salud de lxs trabajadorxs; leyes contra el acoso sexual; enfoques de concienciación sobre el trauma; o tomar acciones colectivas.

Handout:

- [Fact sheets](#)

C. CREACIÓN DE UNA CAMPAÑA



ACTIVIDAD 2 EN GRUPOS PEQUEÑOS: Construyendo sobre los aprendizajes de la actividad anterior, lxs participantes se dividen en “grupos de estrategia de campaña”. Cada grupo tendrá unx representante de cada uno de los grupos por tema que se juntaron previamente. (Es mejor tener al menos 4 personas por grupo, si es posible).

Los nuevos grupos de estrategia de campaña revisarán los puntos destacados de su área de experiencia (trabajo organizativo, seguridad y salud ocupacional, leyes contra el acoso sexual y principios de concienciación sobre el trauma) y crearán un estrategia sobre cómo ganarán la campaña en las tiendas Discount Convenience, haciéndolo de la manera más creativa posible.

Pasos para los grupos de estrategia de campaña:

- Revisar la hoja informativa sobre cómo tomar acción colectiva
- Tomar turnos para que cada persona presente lo que aprendió de la actividad anterior del grupo pequeño sobre los derechos. ¿Aprendieron algo que pudiera ser útil para María y sus compañerxs de trabajo?
- Hacer una lista de los 5 pasos más importantes que lxs trabajadorxs de Discount Convenience podrían tomar – enumerándolos en el orden en que los van a dar.
- Encontrar una manera creativa (por ejemplo tu grupo puede hacer un dibujo o representar una dramatización explicando sus 5 pasos, etc.) para compartir los componentes de esta campaña con el grupo.

Dales 30 minutos a los grupos para que se preparen, y toma 30 minutos para las presentaciones. Después de cada presentación, pregúntale al grupo qué les gustó y qué hubieran hecho de forma diferente (según lo permita el tiempo). Como alternativa, deja que todos los grupos presenten y al final pregúntale a lxs participantes qué estrategias notaron que les gustaron más y quisieran probar.

Duración: 60 minutos

Handout:

- [Small Group Activity 2](#)

D. PRESENTAR LOS RESULTADOS DE LA CAMPAÑA LA SEGURIDAD ANTES QUE LOS SLURPEES

Distribuye el folleto con la gráfica que describe lo que realmente sucedió durante la campaña La Seguridad antes que los Slurpees. Lxs participantes pueden leer en voz alta los resultados de la campaña.

Preguntas/discusión final -- Evaluación



DECIR: *¿Alguna de estas estrategias funcionaría en tu lugar de trabajo? ¿Qué necesitarías para comenzar?*

Duración: 30 minutos

Handout:

- [Graphic handout of Safety Before Slurpees campaign](#)

MATERIALES

Agenda de lxs participantes

Parte 1: lecciones de nuestra historia

La Parte 1 utiliza una línea de tiempo con fotos para mostrar eventos importantes en los Estados Unidos que fueron críticos para la lucha contra el acoso sexual y la desigualdad de género. Basándose en sus propias experiencias, lxs participantes se involucran en la línea de tiempo para ver que son parte de movimientos sociales importantes, grandes e históricos por el cambio.

Programa:

- a. Introducción y visualización de la línea de tiempo - 10-15 minutos
- b. Rompehielos – 15 minutos
- c. Escribir tus experiencias y publicarlas en la línea de tiempo - 10-15 minutos
- d. Compartir tus experiencias con unx compañerx - 5 minutos
- e. Discusión del grupo completo sobre lo que muestra la línea de tiempo - 15 minutos
- f. Resumen/Conclusión - 5 minutos
- g. Canto - 3 minutos

Objetivos:

Al final de la Parte 1, lxs participantes podrán:

- ❑ Identificar ejemplos de acoso y prejuicios de género a lo largo de la historia.
- ❑ Identificar hitos legales y sociales en la lucha contra el acoso sexual y de género.
- ❑ Conectar sus propias experiencias con esta historia y con los demás.

Agenda de lxs participantes

Parte 2: definición de comportamientos de acoso y otras condiciones inseguras

La Parte 2 involucra a lxs participantes en la exploración de la variedad de comportamientos de acoso en el lugar de trabajo. Lxs participantes también hablarán sobre cómo el acoso es uno de los muchos peligros que impactan la salud y seguridad de lxs trabajadorxs. Crearán un mapa del lugar de trabajo e identificarán la variedad de peligros que afectan el bienestar de lxs trabajadorxs.

Programa:

- a. Bienvenida/Presentaciones/Acuerdos comunitarios/Repaso de la agenda - 15 minutos
- b. Rompehielos - 15 minutos
- c. Dramatización/Estudio de caso – 15 minutos
- d. Actividad 1: definición de comportamientos de acoso y otras condiciones inseguras – 35 minutos
- e. Actividad 2: mapeo de riesgos – 1 hora

Objetivos:

Al final de la Parte 2, lxs participantes podrán:

- ❑ Identificar una variedad de comportamientos de acoso en el lugar de trabajo.
- ❑ Definir el acoso como una forma de peligro en el lugar de trabajo para la salud y la seguridad.
- ❑ Crear un mapa de riesgos para identificar peligros potenciales en el lugar de trabajo
- ❑ Hacer una lluvia de ideas sobre cómo un mapa de riesgos puede ser útil para crear un lugar de trabajo más seguro.

Agenda de lxs participantes

Parte 3: abordar el trauma de lxs trabajadorxs mientras se lucha contra el acoso

La Parte 3 explora cómo lxs trabajadorxs se ven afectadxs por el acoso sexual y la violencia de género. El acoso y la violencia pueden causar traumas o hacer aflorar otros tipos de traumas. Lxs participantes explorarán formas en las que podemos tener en cuenta los impactos del trauma y asegurarnos de que no empeoremos las cosas cuando hacemos trabajo organizativo en el lugar de trabajo.

Programa:

- a. Bienvenida/Presentaciones/Acuerdos comunitarios/Repaso de la agenda - 15 minutos
- b. Introducción al trauma – 10 minutos
- c. Actividad 1: impacto del trauma en la capacidad de lxs sobrevivientes para trabajar y actuar – 35 minutos
- d. Aplicación de los principios básicos de las respuestas de concientización sobre el trauma - 20 minutos
- e. Actividad 2: aplicación de prácticas de concientización sobre el trauma - 40 minutos

Objetivos:

Al final de la Parte 3, lxs participantes podrán:

- ☐ Reconocer el trauma y los impactos a nivel individual.

Agenda de lxs participantes

Parte 4: actuar colectivamente para parar el acoso y la violencia

La Parte 4 desarrolla nuestro conocimiento y nuestras herramientas para emprender acciones colectivas para poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo. Lxs participantes analizarán un estudio de casos de la vida real y trabajarán en grupos pequeños para crear su propia campaña para exigir un lugar de trabajo libre del acoso sexual.

Programa:

- a. Bienvenida/Presentaciones/Acuerdos comunitarios/Repaso de la agenda - 15 minutos
- b. Aprender sobre derechos y estrategias - 20 minutos
- c. Creación de una campaña - 60 minutos
- d. Resultados de la campaña - 15 minutos
- e. Preguntas finales y evaluación - 15 minutos

Objetivos:

Al final de la Parte 4, lxs participantes podrán:

- ❑ Describir cuatro enfoques diferentes que se puedan utilizar juntos para luchar contra el acoso en el lugar de trabajo.
- ❑ Practicar la creación de una campaña de acción colectiva para combatir el acoso en el trabajo
- ❑ Hacer una lluvia de ideas sobre cómo aplicar estas estrategias en sus propios lugares de trabajo.

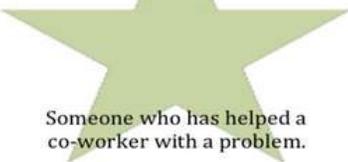
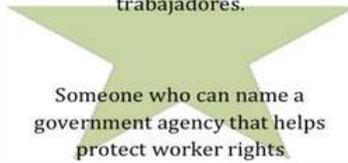
Star Search — Buscando Estrellas

Directions: Fill in the chart below by finding people in the class who fit the descriptions in the squares. Write a different person's name in each square. Make sure you have at least one complete row or column of squares filled in. If you finish early, find people in the class who fit the descriptions in the other squares.

Instrucciones: Para llenar la tabla, busque personas de la clase que correspondan a las descripciones. En cada cuadro, escriba el nombre de alguien diferente. Asegúrese de que tenga por lo menos una fila o una columna llena. Si le sobra tiempo, busque personas de la clase que correspondan a las descripciones de los otros cuadros.

Star Search — Buscando Estrellas

Instrucciones: Para llenar la tabla, busque personas de la clase que correspondan a las descripciones. En cada cuadro, escriba el nombre de alguien diferente. Asegúrese de que tenga por lo menos una fila o una columna llena. Si le sobra tiempo, busque personas de la clase que correspondan a las descripciones de los otros cuadros.

<p>Alguien que ha ayudado a un compañero de trabajo a resolver un problema.</p>  <p>Someone who has helped a co-worker with a problem.</p>	<p>Alguien que se ha lastimado en el trabajo.</p>  <p>Someone who has been hurt at work.</p>	<p>Alguien que es parte de un equipo o comité en el trabajo.</p>  <p>Someone who is a member of a team or committee at work.</p>
<p>Alguien que ha tratado de mejorar sus condiciones de salud y seguridad en el trabajo.</p>  <p>Someone who has tried to make a health and safety improvement in his/her workplace.</p>	<p>Alguien que sabe dónde presentar una queja por acoso sexual en el lugar de trabajo.</p>  <p>Someone who knows where to file a workplace sexual harassment complaint.</p>	<p>Alguien que es miembro de un grupo COSH, sindicato, o centro de trabajadores.</p>  <p>Someone who is a member of a COSH group, union, or worker center.</p>
<p>Alguien que puede nombrar una agencia gubernamental que ayuda a proteger los derechos de los trabajadores.</p>  <p>Someone who can name a government agency that helps protect worker rights.</p>	<p>Alguien que ha recibido capacitación sobre el acoso sexual en el trabajo.</p>  <p>Someone who has received training on sexual harassment at work.</p>	<p>Alguien que puede nombrar tres peligros en su lugar de trabajo.</p>  <p>Someone who can name three hazards in their workplace.</p>

Historia Alternativa

Historia A

Marco: Hola, Sr. Carlson. Sí, habla con Marco Puerto. Yo trabajo en la tienda Discount Convenience en la avenida Richmond.

Sr. Carlson: Ah, Marco, ¿eres el chico latino que trabaja en nuestra tienda de la avenida Richmond? Tengo prisa. ¿Qué necesitas?

Marco: He dudado en llamar, pero trabajo el turno de 11 a 6. Y después de que Jessie Blake se va, estoy solx. Hay un hombre que ha estado viniendo con más frecuencia últimamente, que me ha hecho sentir miedo. No deja de preguntarme si soy gay y cómo me gusta tener sexo, sólo que es mucho más grosero que eso. Dice que él y sus amigxs me encontrarán después del trabajo y me harán lo que quieran.

Sr. Carlson: Aja. ¿Te vistes de forma extravagante? Sabes, la gente va a meterse contigo a menos que te vistas y actúes como un hombre de verdad.

Marco: Um, solo llevo ropa normal y soy yo mismx. Y debido a que se acerca y no usa mascarilla, también me preocupa que me infecte con el coronavirus. Además, tengo que rociar los mostradores tantas veces con desinfectante que están apareciendo los síntomas de mi asma.

El señor Carlson interrumpiendo de nuevo: Bueno, si no es chino, probablemente no te vas a contagiar. Solo asegúrate de permanecer detrás del mostrador. Ya tengo que irme.

Historia Alternativa

Historia B

Jamie: Marco, estoy a punto de irme. Pero noté que te veías bastante molestx esta noche. ¿Estás bien?

Marco: Gracias por preguntar. Estoy muy ansiosa - me duele mucho el estómago; hay un hombre que entra a la tienda después de que te vas. Hace comentarios sobre cómo me veo y amenaza con regresar con sus amigxs después del trabajo. La forma en que me mira me hace pensar en la vez que un tipo me jaló a un callejón cuando yo era más joven y me paralicé. Intenté llamar al señor Carlson pero él no me ayudó.

Jamie: Marco - wow, eso suena aterrador. No puedo creer que el señor Carlson te haya ignorado. Creo que deberías llevar un aerosol de pimienta, solo para estar segurx. Mi amigx Lucas, que trabaja en la tienda de Elmwood, siempre lleva el aerosol de pimienta porque nunca sabe cuándo unx cliente le va a acosar por ser gay, y ya antes le han seguido después de su turno. Y si estx cliente se pone realmente espeluznante, solo llama a la policía.

Marco: Yo, eh, realmente no puedo llamar a la policía, eso um...

Jamie: Bueno, aquí hay otra idea, simplemente cierra el mostrador y dirígete a la parte trasera de la tienda cuando él ingrese. Coloca un letrero que diga que estás de descanso. Más vale prevenir que lamentar.

Historia Alternativa

Historia C

Fran: Hola, Marco y Jamie. Estoy tan contentx de que hayan venido. COSH ha recibido llamadas de muchxs trabajadorxs de Discount Convenience compartiendo sus miedos ante la violencia y el COVID-19. Apreciamos que se pongan en contacto con nosotrxs. Veamos juntxs cómo podemos ayudar.

Marco: He tenido muchas preocupaciones de seguridad. Trabajo el turno de 11 a 6 solx. Casi todas las noches, entra un hombre que habla de mi apariencia y me amenaza. Pensé que solo era yo pero escuché sobre unx trabajadorx que fue atacadx en otra tienda de Discount Convenience y le gritaron insultos homófobos. Eso nos dio miedo - teníamos que hacer algo.

Jamie: También nos preocupa el señor Carlson, el jefe. Cuando Marco le contó los problemas al jefe, él preguntó qué llevaban puesto y le dijo que cambiaran su apariencia..

Fran: Lamento tanto escuchar que esto esté pasando. Debe ser realmente aterrador. ¿Tienen otras preocupaciones?

Marco: Con frecuencia trabajamos más de cuarenta horas y nos pagan menos del salario mínimo.

Fran: Me alegra que hayan decidido reunirse con otrxs trabajadorxs de Discount Convenience para que puedan apoyarse mutuamente, conocer sus derechos y hacer un plan. ¿Están listxs?

Part 1B. Gallery Walk

Harriet Jacobs appealed to Northern white women to believe her when, in her autobiography, "Incidents in the Life of a Slave Girl," she recounted the sexual violence that she experienced at the hands of her master.



Harriet Jacobs

Harriet Jacobs apeló a mujeres blancas del norte a que le creyeran cuando en su autobiografía "Incidents in the Life of a Slave Girl", describió la violencia sexual que experimentó a manos de su patrón.

1861

[Haga clic aquí](#) para el powerpoint completo

Make Your Voice Heard!

Locate yourselves/union/worker center/ organization on the timeline and add what we've missed. Use post-it to put on time line and describe:

- When did you first experience sexual harassment (year, initials, and description of behavior)?
- When did you first speak out or take a stand against sexual harassment (year, initials, and brief description of action)?
- When did you realize you had worker rights (year and initials)?
- When did your worker organization/union first address this issue (name and year)?
- Key social movement or union event – briefly describe.
- Key legislations (name and year).
- Any moments you want to share

Haz Oír Tu Voz!

Acércate a la línea de tiempo y agrega hechos que no hayamos añadido. Utiliza post-it para poner estos hechos en donde correspondan, describiendo:

- Cuándo experimentaste acoso sexual por primera vez (año, iniciales, breve descripción del comportamiento)?
- Cuándo compartiste tu experiencia o tomaste acciones contra el acoso sexual (año, iniciales, breve descripción de las acciones tomadas)?
- Cuándo te diste cuenta de tus derechos como trabajador/a (año, iniciales)?
- Cuándo fue que tu sindicato tomó acciones sobre este tema por primera vez (nombre y año)?
- Principales movimientos sociales o eventos sindicales (describir brevemente).
- Legislaciones fundamentales (nombre y año).
- Otros momentos que quieras compartir.

Agenda de lxs participantes

Parte 2: definición de comportamientos de acoso y otras condiciones inseguras

La Parte 2 involucra a lxs participantes en la exploración de la variedad de comportamientos de acoso en el lugar de trabajo. Lxs participantes también hablarán sobre cómo el acoso es uno de los muchos peligros que impactan la salud y seguridad de lxs trabajadorxs. Crearán un mapa del lugar de trabajo e identificarán la variedad de peligros que afectan el bienestar de lxs trabajadorxs.

Programa:

- a. Bienvenida/Presentaciones/Acuerdos comunitarios/Repaso de la agenda - 15 minutos
- b. Rompehielos - 15 minutos
- c. Dramatización/Estudio de caso – 15 minutos
- d. Actividad 1: definición de comportamientos de acoso y otras condiciones inseguras – 35 minutos
- e. Actividad 2: mapeo de riesgos – 1 hora

Objetivos:

Al final de la Parte 2, lxs participantes podrán:

- ❑ Identificar una variedad de comportamientos de acoso en el lugar de trabajo.
- ❑ Definir el acoso como una forma de peligro en el lugar de trabajo para la salud y la seguridad.
- ❑ Crear un mapa de riesgos para identificar peligros potenciales en el lugar de trabajo
- ❑ Hacer una lluvia de ideas sobre cómo un mapa de riesgos puede ser útil para crear un lugar de trabajo más seguro.

Parte 2 Historia y actividad en grupos pequeños

Pide a alguien del grupo que tome notas para dar un informe al grupo.
Revisa la historia en la página siguiente.

Por favor identifica los problemas que María experimentó en su lugar de trabajo. No dudes en marcarlos con un círculo en el estudio de caso o hacer una lista de ellos.

Historia A

María: Hola, Sr. Carlson. Sí, soy María Puerto, trabajo en la tienda Discount Convenience en la avenida Richmond.

Sr. Carlson: Ah, María, ¿eres la chica latina que trabaja en nuestra tienda de Richmond Avenue? Tengo prisa. ¿Qué necesitas?

María: He dudado en llamar, pero trabajo el turno de 11 a 6. Y después de que Jessie Blake se va, estoy sola. Hay un hombre que ha estado viniendo con más frecuencia últimamente, que me ha hecho sentir miedo. Habla acerca de cómo me veo y se ha inclinado sobre el mostrador para acercarse a mí.

Sr. Carlson: Aja. ¿Qué ropa llevas puesta? Tú sabes cómo las mujeres latinas pueden llamar la atención.

María: Um Solo llevo ropa sencilla. Y debido a que se acerca y no usa mascarilla, también me preocupa que me infecte con el coronavirus. Tampoco me gusta usar una mascarilla, especialmente una vez que comienzo a rociar el desinfectante -a veces me da asma -pero lo hago de todos modos.

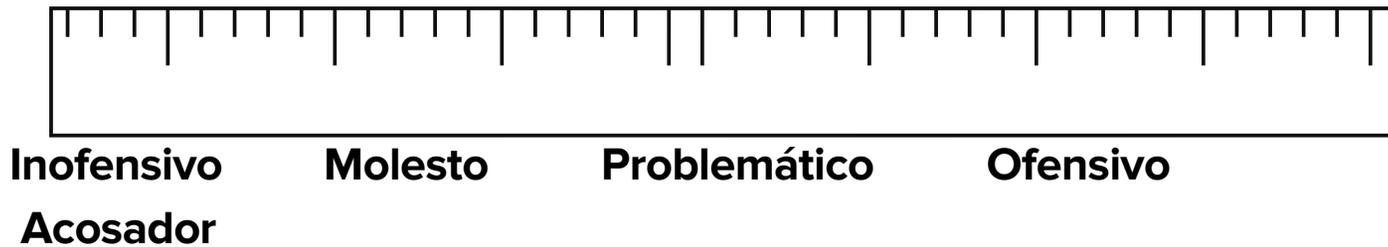
El señor Carlson interrumpiendo de nuevo: Bueno, si no es chino, probablemente no te vas a contagiar. Solo asegúrate de permanecer detrás del mostrador. Tengo que irme ahora. 1

Actividad para grupos pequeños

¿Cuáles de los siguientes fueron ejemplos del comportamiento no deseado y/o no invitado que experimentó María?

___ apariencia ___ comentarios/bromas/fotos ___ contacto físico ___ solicitudes o favores sexuales ___ agresión sexual ___ comentarios sexuales
___ miedo de/o consecuencias laborales negativas
orientación o identidad de género

¿Dónde los ubicarías en la siguiente escala y por que?



Habla sobre un ejemplo de un comportamiento no deseado o inapropiado que conozcas o experimentaste en el trabajo y que te sientas cómodx compartiendo.

Riesgos en el lugar de trabajo

Los riesgos de seguridad pueden causar accidentes y lesiones inmediatas.

Los peligros químicos son agentes que pueden enfermarte. Pueden ingresar al cuerpo a través de la nariz, la boca o la piel y causar daño.

Los peligros biológicos son organismos vivos que pueden causar enfermedades infecciosas y alergias. Incluirían fluidos corporales cuando las personas van al baño o se enferman.

El acoso incluye comentarios dañinos, que pueden abarcar comentarios sobre el género, la raza o la etnicidad de una persona.

La violencia incluye daño físico a cualquier parte del cuerpo, incluido cualquier contacto sexual no deseado.

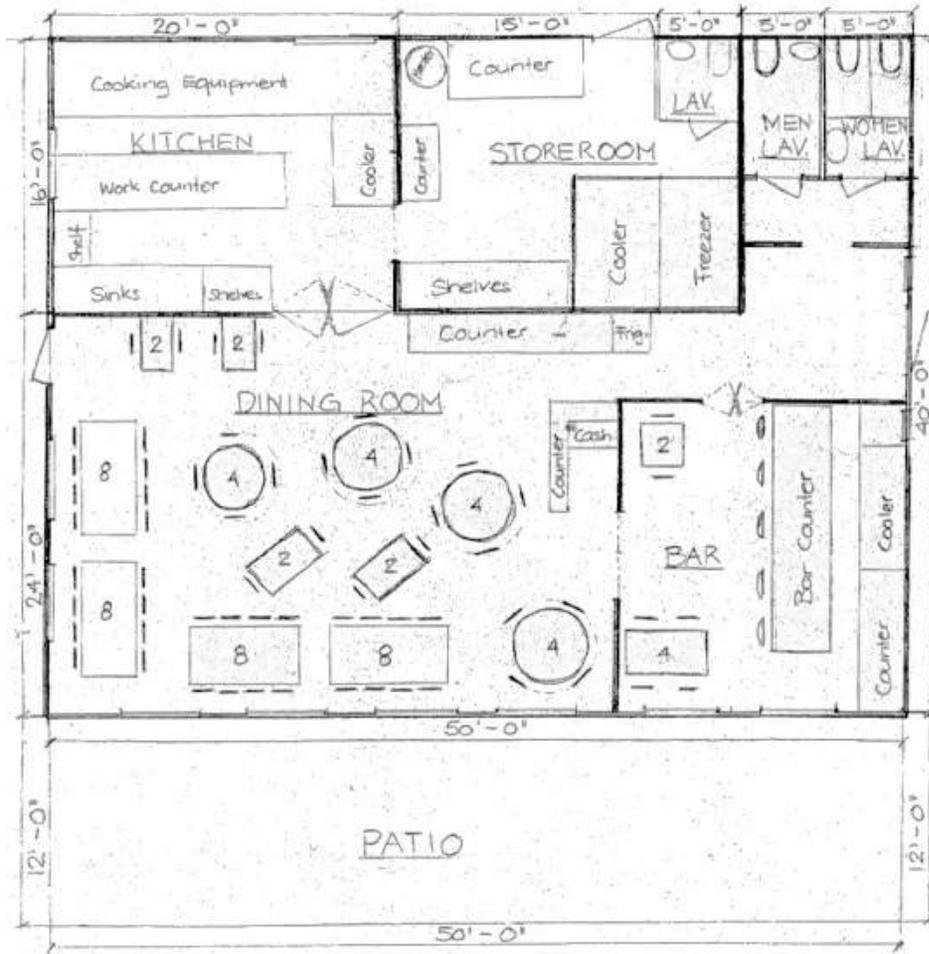
Otros peligros son aquellos que no se pueden clasificar en las otras categorías pero que pueden causar problemas de salud o seguridad a lxs trabajadorxs. Esto puede incluir estrés y peligros ergonómicos.

Algunos peligros te hacen daño de inmediato, como los riesgos de seguridad o los productos químicos que causan sarpullidos. Pero a veces los síntomas de la enfermedad aparecen meses o años después. Estos efectos a largo plazo, por ejemplo, pueden incluir desgaste del cuerpo por movimientos repetitivos o enfermedades pulmonares por exposición al asbesto.

Ejemplos de peligros en el lugar de trabajo

Los riesgos de seguridad	Peligros para la salud	Acoso y violencia
<ul style="list-style-type: none"> ☐ superficies calientes ☐ pisos resbaladizos ☐ escaleras inseguras ☐ trabajo en las alturas ☐ máquinas ☐ cuchillos ☐ grasa caliente ☐ electricidad ☐ falta de salidas de emergencia ☐ áreas de trabajo desordenadas ☐ violencia ☐ herramientas mal diseñadas ☐ levantamiento pesado ☐ iluminación inadecuada ☐ vehículos (autos, tractores, montacargas, etc.) ☐ zanjas sin apuntalar ☐ espacios confinados 	<p>Peligros químicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ productos de limpieza ☐ pesticidas ☐ solventes ☐ ácidos ☐ asbesto ☐ pintura con plomo ☐ polvo de madera ☐ látex ☐ monóxido de carbono <p>Peligros biológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ enfermedades infecciosas ☐ moho ☐ VIH, hepatitis, otros virus ☐ bacterias ☐ animales ☐ insectos 	<ul style="list-style-type: none"> Gritos ☐ Comentarios negativos sobre género, raza, etnicidad, idioma, cuerpo, expresión de género ☐ Contacto físico: <ul style="list-style-type: none"> Golpes Contacto sexual ☐ Trabajar solxs o aisladx ☐ Trabajar de noche ☐ Trabajar manipulando dinero ☐ Exigir favores sexuales a cambio de algo (como no perder el empleo) ☐ Acecho

Mapa de riesgos en el lugar de trabajo



Floor Plan

Alice's Restaurant

Located at:
Whycocomagh
Inverness County
Nova Scotia
TCH 105
Civic # 9814

Agenda de lxs participantes

Parte 3: abordar el trauma de lxs trabajadorxs mientras se lucha contra el acoso

La Parte 3 explora cómo lxs trabajadorxs se ven afectadxs por el acoso sexual y la violencia de género. El acoso y la violencia pueden causar traumas o hacer aflorar otros tipos de traumas. Lxs participantes explorarán formas en las que podemos tener en cuenta los impactos del trauma y asegurarnos de que no empeoremos las cosas cuando hacemos trabajo organizativo en el lugar de trabajo.

Programa:

- a. Bienvenida/Presentaciones/Acuerdos comunitarios/Repaso de la agenda - 15 minutos
- b. Introducción al trauma – 10 minutos
- c. Actividad 1: impacto del trauma en la capacidad de lxs sobrevivientes para trabajar y actuar – 35 minutos
- d. Aplicación de los principios básicos de las respuestas de concientización sobre el trauma - 20 minutos
- e. Actividad 2: aplicación de prácticas de concientización sobre el trauma - 40 minutos

Objetivos:

Al final de la Parte 3, lxs participantes podrán:

1. Reconocer el trauma y los impactos a nivel individual.

Presentación: Impactos del Trauma

IMPRESOS

TOMAR ACCIÓN JUNTXS
para Detener el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo

Impactos del trauma

Emocional	Físico	Mental
<ul style="list-style-type: none"> • Adormecimiento, desapego, apatía, retraimiento • Ansiedad, miedo • Culpa y vergüenza • Ira • Tristeza • Sentirse abrumadx o irreal • Irritabilidad • Depresión 	<ul style="list-style-type: none"> • Náuseas/problemas estomacales • Desmayo, temblores, aceleración del corazón (lucha, huida o parálisis) • Fatiga • Respuesta de sobresalto • Problemas para dormir • Dolor 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para concentrarse y tomar decisiones. • Recuerdos del trauma • Problemas de memoria • Pensamientos suicidas • Abuso de sustancias • Desencadenantes

1

IMPRESOS

TOMAR ACCIÓN JUNTXS
para Detener el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo

10 elementos de la respuesta al trauma

1. Variaciones en respuesta
2. Pérdida de control
3. Cronología revuelta (líneas de tiempo)
4. Dificultades para confiar o relacionarse con otrxs
5. Aislamiento
6. Líneas de tiempo para procesar eventos traumáticos
7. Traumas múltiples
8. Retraumatización
9. Resiliencia
10. Trauma secundario y resiliencia

2

IMPRESOS

TOMAR ACCIÓN JUNTXS
para Detener el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo

Cambios potenciales en el comportamiento

- Faltar al trabajo, llegar tarde o irse temprano
- Retirarse de actividades con compañerxs de trabajo, sindicato, centro de trabajadorxs, etc.
- Aislarse de lxs demás en el lugar de trabajo
- Distraerse con frecuencia o incapacidad para concentrarse
- Disminución del desempeño laboral habitual
- Aparecer agitadx, enojadx, triste o hipervigilante (extremadamente alerta o vigilante)
- Aumento de visitas personales, llamadas y/o mensajes de texto, especialmente si provienen de una pareja íntima actual o anterior.
- Desconfianza donde antes había confianza/relaciones tensas

3

IMPRESOS

TOMAR ACCIÓN JUNTXS
para Detener el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo

Historia B: María & Jamie

Jamie: María, estoy a punto de irme. Pero noté que te veías bastante molesta esta noche. ¿Estás bien?

María: Jamie, gracias por preguntar. Estoy muy ansiosa - me duele mucho el estómago. Hay un hombre que entra en la tienda después de que te vas. Hace comentarios acerca de cómo me veo y se inclina sobre el mostrador para acercarse a mí. Intenté llamar al señor Carlson pero no me ayudó.

Jamie: María - wow, eso suena aterrador. Creo que deberías llevar un aerosol de pimienta, solo para estar segura. Mi amigo Lucas, que trabaja en la tienda de Elmwood, siempre lo lleva porque nunca sabe cuándo un cliente le va a acosar por ser gay y ya le han seguido antes después de su turno. Y si esa persona se pone realmente espeluznante, solo llama a la policía.

María: Yo, eh, realmente no puedo llamar a la policía, eso um...

Jamie: Bueno, aquí hay otra idea, simplemente cierra el mostrador y dirígete a la parte trasera de la tienda cuando él ingrese. Coloca un letrero que diga que estás de descanso. Más vale prevenir que lamentar.

4

Impactos del trauma

Emocional	Físico	Mental
<ul style="list-style-type: none"> • Adormecimiento, desapego, apatía, retraimiento • Ansiedad, miedo • Culpa y vergüenza • Ira • Tristeza • Sentirse abrumadx o irreal • Irritabilidad • Depresión 	<ul style="list-style-type: none"> • Náuseas/problemas estomacales • Desmayo, temblores, aceleración del corazón (lucha, huida o parálisis) • Fatiga • Respuesta de sobresalto • Problemas para dormir • Dolor 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para concentrarse y tomar decisiones. • Recuerdos del trauma • Problemas de memoria • Pensamientos suicidas • Abuso de sustancias • Desencadenantes

10 elementos de la respuesta al trauma

1. Variaciones en respuesta
2. Pérdida de control
3. Cronología revuelta (líneas de tiempo)
4. Dificultades para confiar o relacionarse con otrxs
5. Aislamiento
6. Líneas de tiempo para procesar eventos traumáticos
7. Traumas múltiples
8. Retraumatización
9. Resiliencia
10. Trauma secundario y resiliencia

Cambios potenciales en el comportamiento

- Faltar al trabajo, llegar tarde o irse temprano
- Retirarse de actividades con compañerxs de trabajo, sindicato, centro de trabajadorxs, etc.
- Aislarse de lxs demás en el lugar de trabajo
- Distraerse con frecuencia o incapacidad para concentrarse
- Disminución del desempeño laboral habitual
- Aparecer agitadx, enojadx, triste o hipervigilante (extremadamente alerta o vigilante)
- Aumento de visitas personales, llamadas y/o mensajes de texto, especialmente si provienen de una pareja íntima actual o anterior.
- Desconfianza donde antes había confianza/relaciones tensas

Historia B:

Jamie: María, estoy a punto de irme. Pero noté que te veías bastante molesta esta noche. ¿Estás bien?

María: Jamie, gracias por preguntar. Estoy muy ansiosa - me duele mucho el estómago. Hay un hombre que entra en la tienda después de que te vas. Hace comentarios acerca de cómo me veo y se inclina sobre el mostrador para acercarse a mí. Intenté llamar al señor Carlson pero no me ayudó.

Jamie: María - wow, eso suena aterrador. Creo que deberías llevar un aerosol de pimienta, solo para estar segura. Mi amigo Lucas, que trabaja en la tienda de Elmwood, siempre lo lleva porque nunca sabe cuándo un cliente le va a acosar por ser gay y ya le han seguido antes después de su turno. Y si esa persona se pone realmente espeluznante, solo llama a la policía.

María: Yo, eh, realmente no puedo llamar a la policía, eso um...

Jamie: Bueno, aquí hay otra idea, simplemente cierra el mostrador y dirígete a la parte trasera de la tienda cuando él ingrese. Coloca un letrero que diga que estás de descanso. Más vale prevenir que lamentar.

Actividad 1 para grupos pequeños

Lee el estudio de caso.

En tu mesa, aborden las siguientes preguntas:

1. ¿Qué elementos de trauma y respuesta al trauma están presentes?
2. ¿Cómo podrían los antecedentes o experiencias de María afectar su experiencia de trauma y/o violencia?
3. ¿Cómo te acercarías (como auxiliar, activista o líder) a la persona que experimenta el trauma?

Discusión del grupo completo

¿Cuáles fueron algunas de las ideas que se te ocurrieron sobre cómo responder y reaccionar ante María y su situación?

Principios de concientización sobre el trauma

<u>Date cuenta</u> de la presencia generalizada de trauma	
<u>Reconoce</u> los elementos del trauma y cómo impacta las vidas.	
<u>Responde</u> incorporando una comprensión del trauma en la organización y representación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguridad 2. Transparencia y confianza 3. Apoyo de lxs compañerxs 4. Colaboración 5. Empoderamiento, voz y elección 6. Identidad
<u>Resiste la retraumatización</u> examinando y modificando prácticas potencialmente perjudiciales	

Actividad 2: Respuestas de concientización sobre el trauma

1. Lee la conversación otra vez.
2. ¿Qué hizo bien Jamie y qué no hizo bien, en comparación con los principios de concientización del trauma?
3. ¿Puede alguien ser voluntarix para interpretar el papel de María y otra persona hacer el papel de Jamie? Actúen cómo responderían a la situación, teniendo en cuenta los principios de la concientización del trauma.

Cambien de roles y practiquen de nuevo.

Prepárense para informar al grupo sobre las diferencias entre sus respuesta y la de Jamie.

Principios de concientización sobre el trauma:

- Seguridad
- Transparencia y confianza
- Apoyo de lxs compañerxs
- Colaboración
- Empoderamiento, voz y elección
- Solidaridad
- Consentimiento informado
- Acción colectiva

Historia B

Jamie: María, estoy a punto de irme. Pero noté que te veías bastante molesta esta noche. ¿Estás bien?

María: Jamie, gracias por preguntar. Estoy muy ansiosa - me duele mucho el estómago. Hay un hombre que entra en la tienda después de que te vas. Hace comentarios acerca de cómo me veo y se inclina sobre el mostrador para acercarse a mí. Intenté llamar al señor Carlson pero no me ayudó.

Jamie: María - wow, eso suena aterrador. Creo que deberías llevar un aerosol de pimienta, solo para estar segura. Y si realmente se pone espeluznante, simplemente llama a la policía.

María: Yo, eh, realmente no puedo llamar a la policía, eso um...

Jamie: Bueno, aquí hay otra idea, simplemente cierra el mostrador y dirígete a la parte trasera de la tienda cuando él ingrese. Coloca un letrero que diga que estás de descanso. Más vale prevenir que lamentar.

Consejos para el apoyo con la concientización sobre el trauma



PARTE 3: ¿Qué es el trauma y cuáles son sus impactos?

El trauma es nuestra respuesta física y mental cuando experimentamos tanto estrés que no podemos afrontarlo.

Emocional	Físico	Mental
<ul style="list-style-type: none"> • Adormecimiento, desapego, apatía, retraimiento • Ansiedad, miedo • Culpa y vergüenza • Ira • Tristeza • Sentirse abrumadx o irreal • Irritabilidad • Depresión 	<ul style="list-style-type: none"> • Náuseas/problemas estomacales • Desmayo, temblores, aceleración del corazón (lucha, huida o parálisis) • Fatiga • Respuesta de sobresalto • Problemas para dormir • Dolor 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para concentrarse y tomar decisiones. • Recuerdos del trauma • Problemas de memoria • Pensamientos suicidas • Abuso de sustancias • Desencadenantes (algo que le recuerda a la persona el trauma)

Fuente: "Responder al acoso y la violencia de género: "Estrategias Informadas del Trauma para el Movimiento Laboral". Disponible en Futuros Sin Violencia. Los lugares de trabajo responden a la violencia doméstica y sexual: Un Centro Nacional de Recursos. <https://www.workplacesrespond.org/resource-library/can-unions-prevent-respond-workplace-violence/>

10 elementos de la reacción al trauma

1. Variaciones en respuesta: las personas responden a los mismos eventos de diferentes maneras. No existe una forma "correcta" de comportarse después de un evento traumático.
2. Pérdida de control: la persona puede perder el control de su vida o sentir que ha perdido el control.
3. Cronología revuelta: el recuerdo de lo sucedido puede estar mezclado o pueden faltar partes de la historia. Pero aun así, estos recuerdos suelen ser precisos.

4. Dificultades para confiar o relacionarse con otrxs: el trauma puede hacer que las personas se sientan inseguras en sus relaciones existentes y dificulta la formación de otras nuevas.
5. Aislamiento: el trauma puede hacer que las personas se sientan solas y que sientan que nadie jamás entenderá su experiencia.
6. Líneas de tiempo para procesar eventos traumáticos: Algunas personas comienzan a procesar conscientemente el trauma de inmediato. Otras pueden hacerlo meses o años más tarde. Otras nunca abordan conscientemente las experiencias traumáticas.
7. Múltiples traumas pueden acumularse entre sí: las personas también pueden haber experimentado traumas como resultado de sus identidades comunitarias, raciales, étnicas, culturales, religiosas o de otro tipo. Esto también puede afectar la forma en que experimentan y responden a la violencia y el acoso de género.
8. Retraumatización: otras personas pueden empeorar la experiencia de unx sobreviviente al culpar a lxs sobrevivientes, negarles la elección de cómo seguir adelante después de un evento traumático o al no ofrecer empatía y apoyo.
9. Resiliencia: lxs sobrevivientes tienen fuerza y poder que lxs ayudan a superar las experiencias traumáticas, pero es posible que no sean conscientes de esta capacidad de recuperación.
10. Trauma secundario y resiliencia: las personas que trabajan con sobrevivientes pueden experimentar traumas debido a la exposición al sufrimiento, pero también pueden volverse más resilientes al ver a otrxs superar el trauma.

Cambios potenciales en el comportamiento:

- Faltar al trabajo, llegar tarde o irse temprano
- Retirarse de actividades con compañerxs de trabajo, sindicato, centro de trabajadorxs, etc.
- Aislarse de lxs demás en el lugar de trabajo
- Distraerse con frecuencia o incapacidad para concentrarse
- Disminución del desempeño laboral habitual
- Aparecer agitadx, enojadx, triste o hipervigilante
- Aumento de visitas personales, llamadas y/o mensajes de texto, especialmente si provienen de una pareja íntima actual o anterior.
- Desconfianza donde antes había confianza/relaciones tensas

Actividad 1

Jamie: María, estoy a punto de irme. Pero noté que te veías bastante molesta esta noche.
¿Estás bien?

María: Jamie, gracias por preguntar. Estoy muy ansiosa - me duele mucho el estómago. Hay un hombre que entra a la tienda después de que te vas. Hace comentarios acerca de cómo me veo y se inclina sobre el mostrador para acercarse a mí. Intenté llamar al señor Carlson pero no me ayudó.

Jamie: María - Guau, eso suena aterrador. Creo que deberías llevar un aerosol de pimienta, solo para estar segura. Mi amigo Lucas, que trabaja en la tienda de Elmwood, siempre lo lleva consigo. Él nunca sabe cuándo un cliente le va a acosar por ser gay, y ya le han seguido después de su turno. Y si esta persona se pone realmente espeluznante, solo llama a la policía.

María: Yo, eh, realmente no puedo llamar a la policía, eso um...

Jamie: Bueno, aquí hay otra idea: simplemente cierra el mostrador y dirígete a la parte trasera de la tienda cuando él ingrese. Coloca un letrero que diga que estás de descanso. Más vale prevenir que lamentar.

En sus mesa, aborden las siguientes preguntas:

1. ¿Qué elementos de trauma y respuesta al trauma están presentes?
2. ¿Cómo podrían los antecedentes o experiencias de María afectar su experiencia de trauma y/o violencia?
3. ¿Cómo te acercarías (como auxiliar, activista o líder) a la persona que experimenta el trauma?

Respuestas de concientización sobre el trauma

<u>Date cuenta</u> de la presencia generalizada del trauma	
<u>Reconoce</u> los elementos del trauma y cómo impacta las vidas	
<p><u>Responde</u></p> <p>incorporando una comprensión del trauma en el trabajo organizativo y la representación</p>	<p>Seguridad</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transparencia y confianza 2. Apoyo de lxs compañerxs 3. Colaboración 4. Empoderamiento, voz y elección 5. Identidad
<u>Resiste la retraumatización</u> examinando y modificando prácticas potencialmente perjudiciales	

Actividad 2: Aplicar los principios de la concientización sobre el trauma

1. Vuelve a leer la conversación entre María y Jamie.
2. ¿Qué hizo bien Jamie y qué no hizo bien, en comparación con los principios de concientización del trauma?
3. ¿Puede alguien ser voluntarix para interpretar el papel de María y otra persona hacer el papel de Jamie? Actúen cómo responderían a esta situación, teniendo en cuenta los principios de concientización del trauma.

Cambien de roles y practiquen de nuevo. Prepárense para informar sobre las diferencias entre sus respuestas y la de Jamie.

Respuesta informada basada en el Trauma: lo que hay que hacer y lo que no hay que hacer

Qué no hacer	Qué hacer
<p>No culpes a la víctima por lo sucedido.</p> <p><u>Por ejemplo:</u></p> <p>§ “No deberías haberle engañado ...”</p> <p>§ “¿Por qué estabas solx con él?”</p> <p>§ “Si la hubieras evitado ...”</p>	<p>Dile a la víctima que no es su culpa.</p> <p><u>Por ejemplo:</u></p> <p>§ “Lo que pasó no es culpa tuya”.</p> <p>§ “No eres responsable del comportamiento de la otra persona”.</p> <p>§ “Ese tipo de comportamiento nunca está justificado”.</p>

<p>No juzgues cómo se siente la víctima o cómo lo maneja.</p> <p><u>Por ejemplo:</u></p> <p>§ “Estás exagerando, no es tan serio”.</p> <p>§ “Realmente ya deberías haberlo superado”.</p> <p>§ “¡Deberías estar realmente enojadx!”</p> <p>§ “Tú te ves bien para mí. Has estado actuando totalmente normal”.</p> <p>§ “Si fue tan malo, ¿por qué no recuerdas todos los detalles?”</p> <p>§ ¿Por qué no te fuiste o dijiste algo de inmediato?</p>	<p>Entiende que todxs reaccionan de manera diferente a los eventos traumáticos.</p> <p><u>Por ejemplo:</u></p> <p>§ “Lo que sea que estés sintiendo está bien. No hay una forma correcta o incorrecta de reaccionar”.</p> <p>§ “Esta es una experiencia difícil. Es posible que necesites algo de tiempo para procesar todas tus emociones y reacciones”.</p> <p>§ “El trauma puede ser difícil de tratar, ¿considerarías recibir apoyo?”</p>
<p>No normalices el comportamiento.</p> <p><u>Por ejemplo:</u></p> <p>§ “Siempre ha sido así por aquí”.</p> <p>§ “¿Bueno, que esperabas? Bienvenidx al club”.</p> <p>§ “Nada va a cambiar”.</p>	<p>Hazle saber a la víctima que lo que sucedió está mal.</p> <p><u>Por ejemplo:</u></p> <p>§ “Lamento lo que pasó. Eso no está bien”.</p> <p>§ “Eso es ilegal”.</p> <p>§ “Ese tipo de comportamiento es inapropiado en el lugar de trabajo”.</p>

<p>No le digas a la víctima qué hacer.</p> <p><u>Por ejemplo:</u></p> <p>§ “¡Tienes que informar esto de inmediato!”</p> <p>§ “Si no confrontas a la persona, nunca resolverás el problema”.</p> <p>§ “La única forma de abordar esto es”</p>	<p>Pregunta a la víctima qué necesita.</p> <p><u>Por ejemplo:</u></p> <p>§ “¿Qué necesitas en este momento?”</p> <p>§ “¿Qué sería de ayuda?”</p> <p>§ “¿Con qué próximos pasos te sientes cómodo?”</p>
<p>No tomes medidas en contra de los deseos de la víctima.</p> <p><u>Por ejemplo:</u></p> <p>§ “No me importa si no quieres decirlo a la empresa. ¡Voy a hacerlo por ti!”</p> <p>§ “Si no lo haces, se lo diré al resto del equipo mañana”.</p> <p>§ “Sé que piensas que esto está resuelto, pero no voy a parar hasta ...”</p>	<p>Respetar los deseos de la víctima y apoyar lo que decida.</p> <p><u>Por ejemplo:</u></p> <p>§ “Es tu decisión. Sé que cada paso puede tener riesgos y consecuencias”.</p> <p>§ “Respetaré lo que decidas. No diré ni haré nada con lo que no te sientas cómodo ni te presionaré a hacer algo para lo que no estás listo”.</p> <p>§ “¿Qué quieres que suceda? ¿Qué quieres evitar?”</p>

Agenda de lxs participantes

Parte 4: actuar colectivamente para parar el acoso y la violencia

La Parte 4 desarrolla nuestro conocimiento y nuestras herramientas para emprender acciones colectivas para poner fin al acoso sexual en el lugar de trabajo. Lxs participantes analizarán un estudio de casos de la vida real y trabajarán en grupos pequeños para crear su propia campaña para exigir un lugar de trabajo libre del acoso sexual.

Programa:

- a. Bienvenida/Presentaciones/Acuerdos comunitarios/Repaso de la agenda - 15 minutos
- b. Aprender sobre derechos y estrategias - 20 minutos
- c. Creación de una campaña - 60 minutos
- d. Resultados de la campaña - 15 minutos
- e. Preguntas finales y evaluación - 15 minutos

Objetivos:

Al final de la Parte 4, lxs participantes podrán:

- ❑ Describir cuatro enfoques diferentes que se puedan utilizar juntos para luchar contra el acoso en el lugar de trabajo.
- ❑ Practicar la creación de una campaña de acción colectiva para combatir el acoso en el trabajo
- ❑ Hacer una lluvia de ideas sobre cómo aplicar estas estrategias en sus propios lugares de trabajo.

Parte 4 Historia C

Fran: Hola Mariella y Jamie. Estoy tan contentx de que hayan venido. COSH ha recibido llamadas de muchxs trabajadorxs de Discount Convenience compartiendo sus miedos ante la violencia y el COVID-19, y aprecio que se pongan en contacto con nosotrxs.

Mariella: Sí, he tenido muchas preocupaciones de seguridad. Luego nos enteramos de lx trabajadorx que fue atacadx en el Discount Convenience en Main Street; eso nos dio miedo, teníamos que hacer algo.

Jamie: También nos preocupa el señor Carlson, el jefe. Mariella describió la forma en que le habló sobre su apariencia, pero otrxs trabajadorxs me contaron que les dijo que se veían sexys y otros comentarios que lxs pusieron muy nerviosxs.

Fran: Sí, entiendo. Me alegra que hayan decidido reunirse con otrxs trabajadorxs de Discount Convenience para que puedan apoyarse mutuamente, conocer sus derechos y hacer un plan. ¿Están listxs?

Parte 4 Actividad 1 para grupos pequeños

Instrucciones:

- a. Leer la hoja informativa.
- b. Hablar y anotar tres puntos de la hoja informativa que serían útiles para lxs trabajadorxs de Discount Convenience.
- c. Seleccionar una persona que se ofrezca como voluntarix para compartir los tres puntos de la hoja informativa con el grupo más grande.

Cada persona del grupo pequeño debe anotar los puntos importantes para poder llevarlos a la siguiente actividad.

Parte 4 Actividad 2 para grupos pequeños

Instrucciones

- a. Revisar la hoja informativa sobre cómo tomar acción colectiva
- b. Tomar turnos para que cada persona presente lo que aprendió de la actividad anterior del grupo pequeño sobre los derechos.
¿Aprendieron algo que pudiera ser útil para María y sus compañerxs de trabajo?
Hacer una lista de los 5 pasos más importantes que tú y tus compañerxs de trabajo van a dar –numerándolos en el orden en que los van a dar.
- c. Encontrar una manera creativa (por ejemplo tu grupo puede hacer un dibujo o representar una parodia explicando sus 5 pasos,
- d. etc.) para compartir los componentes de esta campaña con el grupo.

TUS DERECHOS OSHA

OSHA (Occupational Safety and Health Agency) es una agencia federal que protege la salud y seguridad de los trabajadores.

1 DERECHO A UN LUGAR DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE



2 DERECHO A INFORMACIÓN SOBRE QUÍMICOS Y OTRAS SUSTANCIAS

3 DERECHO A REPORTAR UNA LESIÓN O ENFERMEDAD SIN SER SANCIONADO



4 DERECHO A RECIBIR ENTRENAMIENTO SOBRE SALUD Y SEGURIDAD

5 DERECHO A REPORTAR A OSHA

6 DERECHO A INSPECCIONES DE OSHA



ACOSO SEXUAL

Comportamiento desagradable que le sucede debido a su género percibido, sexo asignado al nacer u orientación sexual.

Cualquier contacto sexual no deseado

Propuestas sexuales repetidas

Comentarios o bromas sexuales o sexistas

Tomar o compartir imágenes sexuales

Violaciones o intentos de violación

Acoso sexual en el lugar de trabajo

Ambiente de trabajo hostil: cuando el acoso interfiere con el desempeño laboral de la víctima y crea una atmósfera incómoda o insegura.

Acoso Quid Pro Quo: cuando un empleador implica u ofrece beneficios, como una promoción, a cambio de actividad sexual.

El acosador puede ser un supervisor directo, un supervisor en otra área, un compañero de trabajo o alguien que no es un empleado

Tiene derechos, incluyendo:

- Trabajar en un ambiente seguro y libre de discriminación.
Recibir información sobre las políticas de acoso sexual, incluido cómo denunciar, de una manera que usted entienda.
- Hablar del acoso o hablar en contra del acoso sexual sin ser objeto de represalias (castigadx)
- Informar el acoso a recursos humanos o a su jefe.
Es importante denunciar el acoso interno primero si puede que emprenda acciones legales más tarde. Cuando
- Protestar contra el acoso sexual u otros tipos de discriminación.
se reúne con uno o más compañerxs de trabajo para plantear inquietudes sobre las condiciones de trabajo, está participando en una "actividad concertada", que está protegida por la Ley Nacional de Relaciones Laborales.
- Hacer que su queja sea tomada en serio e investigada.
Tan pronto como su empleador tenga conocimiento del acoso sexual, la ley exige que (1) tome medidas rápidas para detenerlo y (2) se le proteja adecuadamente a usted o a la persona que está siendo acosada
- Pregúntele a su empleador qué sucederá y quién sabrá si presenta una queja.
- Presente los cargos ante una agencia gubernamental, como la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), o la agencia de prácticas justas de empleo de su estado
- Presente una demanda contra su empleador.
Esta es una opción si presentó un cargo ante EEOC o su agencia estatal y recibe un Aviso de "Derecho a Demandar"

Pasos que puedes tomar para abordar el acoso

- Si crees que puedes hacerlo de manera segura, dile a lx acosadorx que quieres que cese su comportamiento.
- Lee la política de tu empleadorx y ve dónde dice que debes denunciar el acoso. Hazlo, si crees que puedes hacerlo de forma segura. Si tu empleadorx no tiene una política, infórmale al supervisorx, si puedes.
- Habla con unx amigx de confianza o compañerx de trabajo
- Guarda copias de tus registros de trabajo, incluidas las evaluaciones de desempeño y otras cosas que muestren la calidad de tu trabajo
- Guarda copias de los mensajes de acoso y otra evidencia de acoso
- Habla con un sindicato, centro de trabajadorxs o grupo COSH.
- Contacta a la Comisión Federal para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), la agencia federal contra el acoso o tu agencia estatal.
- Contacta al Fondo de Defensa Legal TIME'S UP para conectarse con un abogado

Es responsabilidad de tu empleadorx proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso, pero lxs trabajadorxs pueden

- Reúnete con compañerxs de trabajo para hablar sobre el acoso y las formas en que pueden apoyarse mutuamente para mantener el lugar de trabajo seguro. Si tú u otrxs observan que alguien está siendo acosadx, acuerda expresarte.
- Habla sobre la forma más segura de informar a la gerencia, si se puede hacer sin perjudicar más a lxs trabajadorxs afectadx. Asegúrate de que lx empleadorx tenga una política contra el acoso. Si no es así, con lxs compañerxs de trabajo, pídele a lx empleadorx que cree una con los aportes de lxs trabajadorxs, y que lxs empleadxs se capaciten en esta.
- Elige a unx representante (en un sindicato) o a unx delegadx (si no lx hay) que esté dispuestx a recibir capacitación para tratar los problemas de acoso sexual.

PRINCIPIOS DE ORGANIZANDO INFORMADXS SOBRE TRAUMA

HEALING
TO ACTION

- 1.El comportamiento que le hace dudar la credibilidad de una sobreviviente a menudo es causado por la victimización que sufrieron.
- 2.La curación de la violencia de género es un proceso lento, iterativo, y no lineal que requiere tiempo, distancia del incidente y apoyo continuo. Incorpora este tiempo crítico cuando organizas con sobrevivientes.
- 3.Deje que lxs sobrevivientes lideren la definición de un resultado exitoso.
- 4.Confrontación y agitación no son los únicos medios para construir el poder de lxs sobrevivientes: use la imaginación radical para construir el poder de sobrevivientes.
- 5.Recuerta que lxs sobrevivientes son personas poderosas que tienen un pozo de estrategias de resistencia.

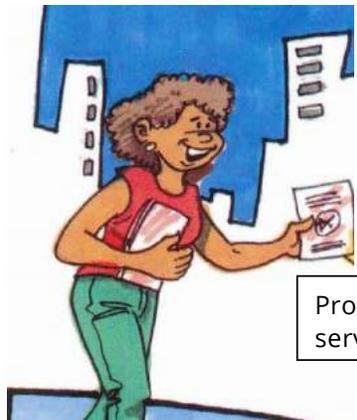
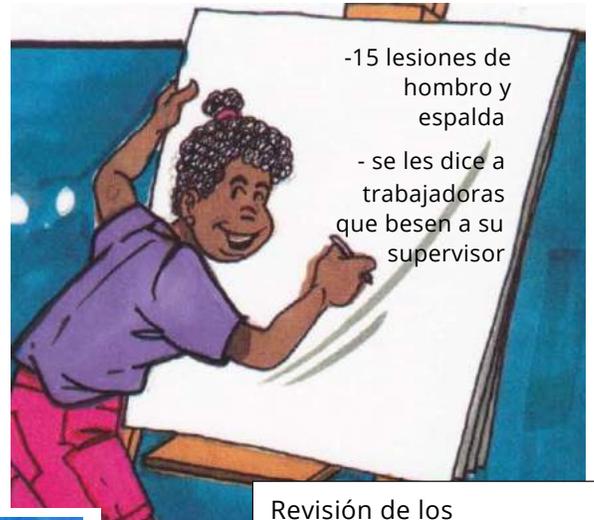
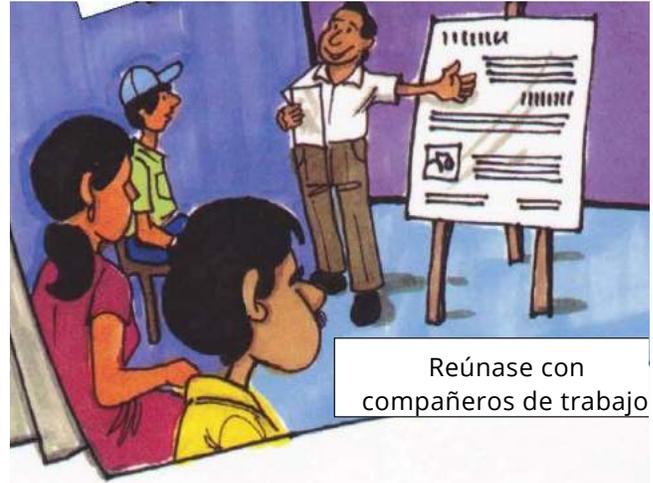
Un organizadrx informadx sobre el trauma enfatizará la seguridad, la confiabilidad, la colaboración y, lo más importante, la restauración del poder para decidir de la sobreviviente. Un organizadrx también estará atentx a las formas de hacer que el entorno de unx sobreviviente sea más curativo y menos traumatizante. Entienden que cuando uno ha sido traumatizadx, es la primera prioridad que la sobreviviente que recupera el control sobre su entorno. Esto apoya la resiliencia, el autocuidado y la autocuración.

IMPACTO DE TRAUMA	PRINCIPIOS DE APOYO
•Invalida la realidad personal	•Sin juicio
•Crea desconfianza y alienación	•Empaticx
•Pérdida de poder y control	•Respetuosx
•Sentimientos de impotencia y desesperanza	•Honestamente y directamente
•Sentirse sin voz	•Responsabilidad mutuo
•Ser dominadx, controladx, o manipuladx	•El poder es compartido
•Viola los límites personales y el sentido de seguridad	•Las relaciones son recíprocas

No Hacer	Hacer	Explicacion
¿Qué te sucede?	Dime lo que te paso.	<i>Un enfoque de trauma informado que cambia el centro. Las prácticas de TI se pueden implementar en cualquier entorno, buscando comprender lo que le sucedió a una persona y el significado que tiene de esas experiencias. *</i>
Minimizar o normalizar la violencia	Normalice la respuesta de la sobreviviente a lo que ha experimentado y valide el daño que siente.	<i>Lxs sobrevivientes a menudo internalizan la vergüenza o se culpan a sí mismxs por la violencia. Validar sus sentimientos de daño es importante para romper esa narrativa.</i>
Estás a salvo ahora.	Gracias por compartir esto conmigo. ¿Se siente segurx? ¿Qué necesita para sentirse segurx?	<i>Su definición de seguridad puede diferir y no puede prometer seguridad, especialmente para factores que no están bajo su control.</i>
Dejame decirte lo que debes hacer.	¿Como te puedo ayudar?	<i>Aunque su intención no es hacer daño, él / ella puede percibir cosas fuera de su control como dañinas y puede resultar en una promesa rota.</i>
Eres una victima, no un criminal.	Fue maltratadx y sus derechos fueron violados. No mereces esto.	<i>El etiquetado no siempre es útil. Él / ella alamejor no se identifica como una víctima. Lo importante es explicar lo que sucedió desde una perspectiva basada en los derechos.</i>
Puedes confiar en mi.	<i>La confianza se establece por medio de acciones y honestidad.</i>	
Queremos asegurar que esto no le pase a nadie más.	Reafirme la fortaleza de la sobreviviente para presentarse, reconociendo la dificultad que la persona tuvo que superar.	<i>La responsabilidad nunca debe de recaer en la víctima para prevenir futuros crímenes o violencia en contra otros.</i>

ORGANIZÁNDOSE PARA LA SEGURIDAD, LA SALUD Y EL RESPETO DEL TRABAJADOR

Une a los trabajadores e identifica los problemas



Revisión de los
Resultados/ Resumir las
condiciones en un
"informe de salud +
seguridad"

Decida las Demandas



Revise las opciones para la presión del empleador



Tomar Acción - ¡Celebrar!



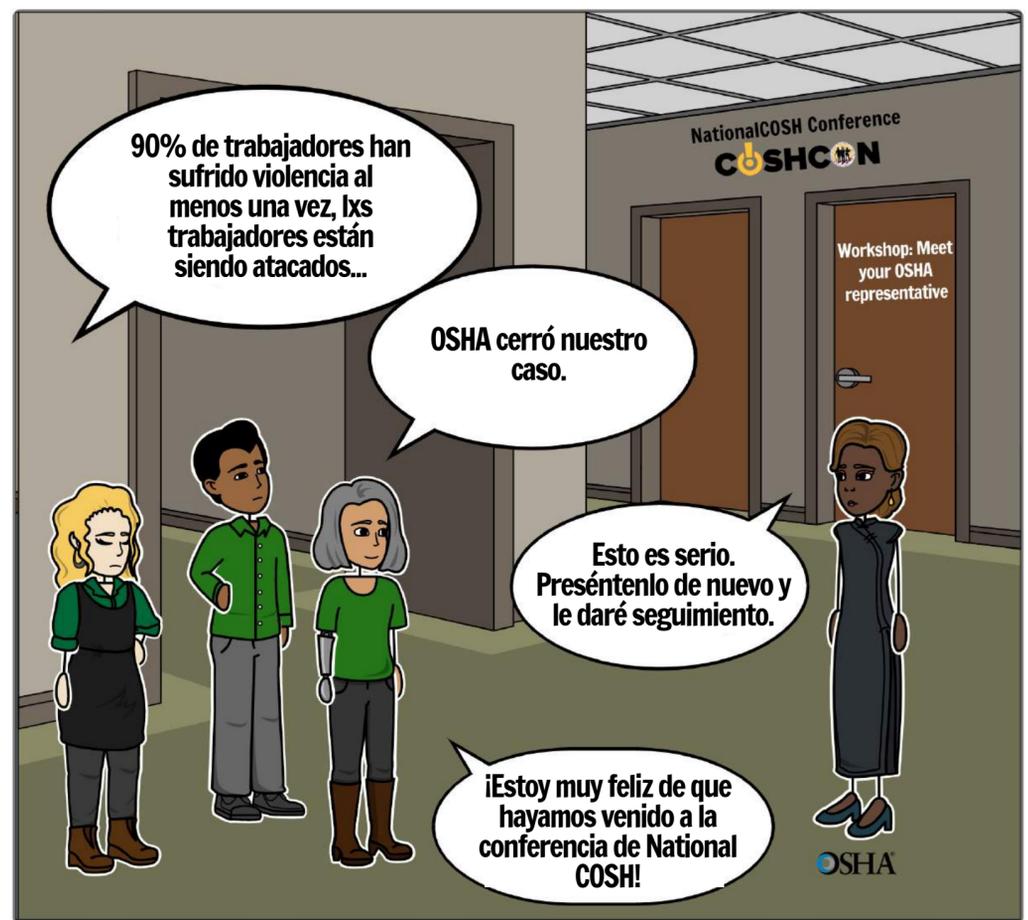
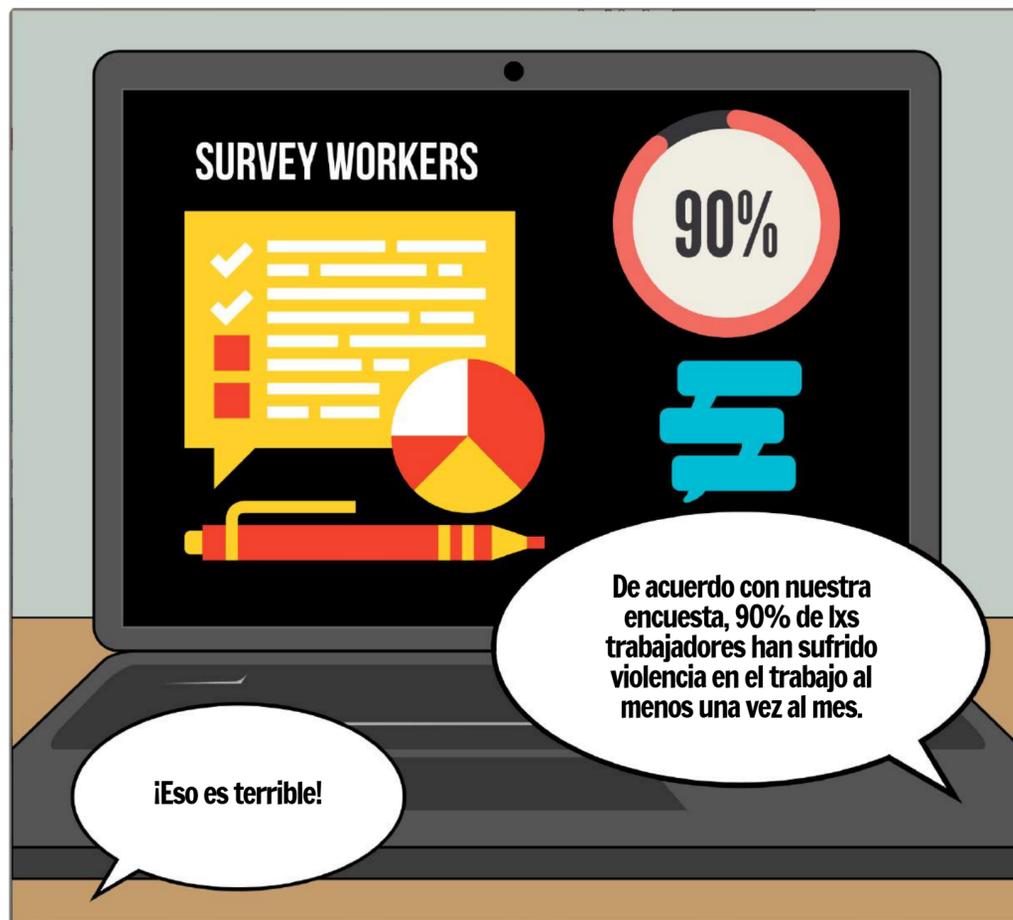
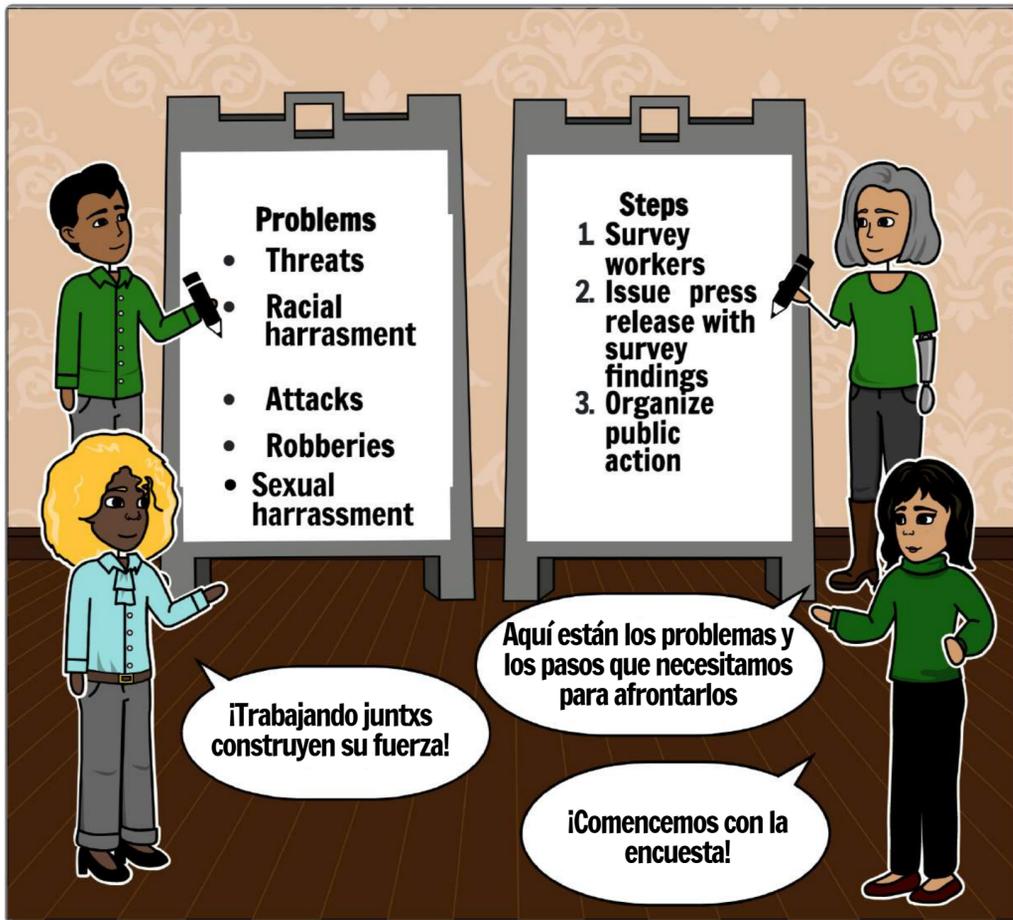
SEGURIDAD SOBRE SLURPEES

Lucha de Trabajadorxs del 7-Eleven por un Lugar de Trabajo Seguro



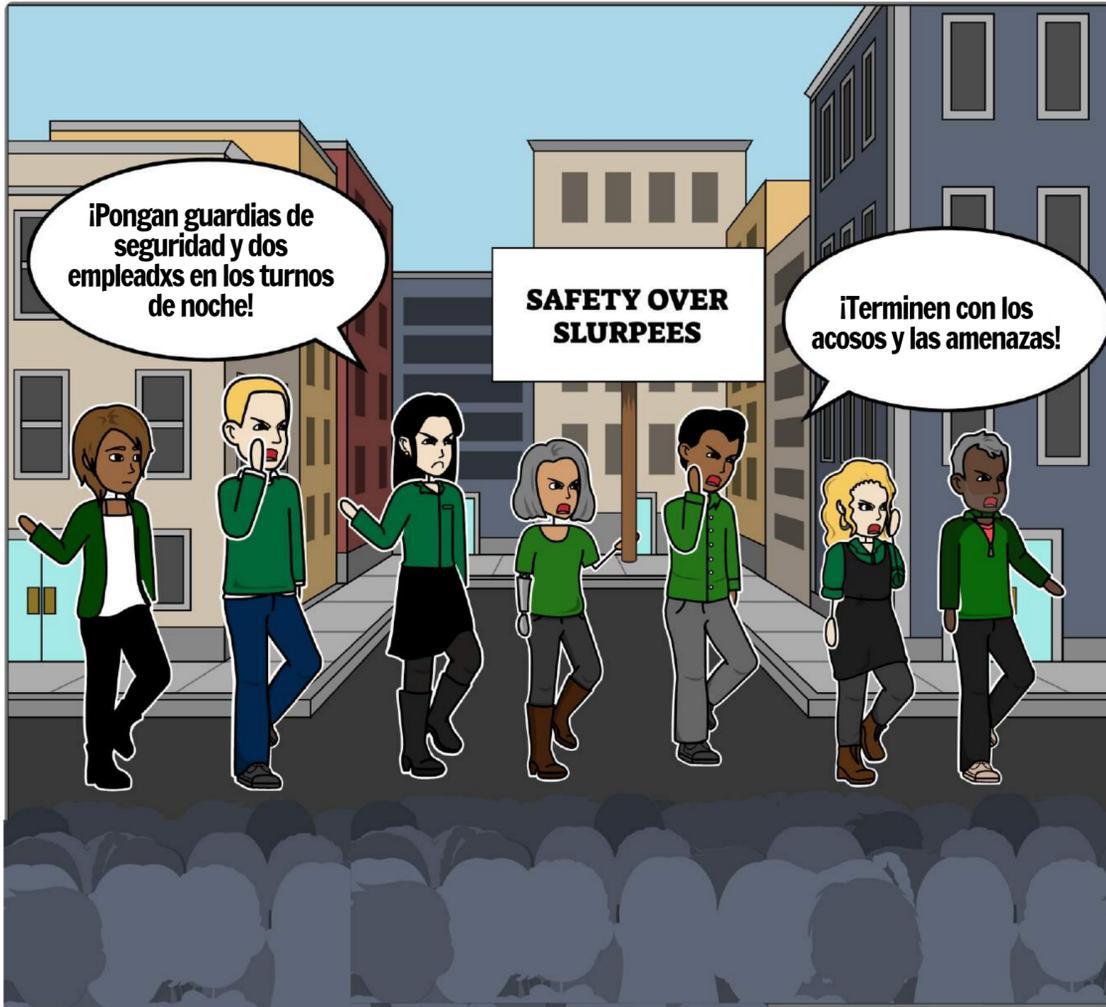
SEGURIDAD SOBRE SLURPEES

Lucha de Trabajadorxs del 7-Eleven por un Lugar de Trabajo Seguro



SEGURIDAD SOBRE SLURPEES

Lucha de Trabajadorxs del 7-Eleven por un Lugar de Trabajo Seguro



GLOSARIO

Acoso y violencia de género: Actos de agresión, violencia incluyendo la violencia sexual, el acoso y el acecho. Estos son abusos que una persona o grupo de personas puede experimentar debido a su sexo o género. La violencia de género se trata de ejercer poder y control sobre otras personas a través de la violencia física; la coerción y las amenazas; la intimidación; y el abuso emocional y psicológico.

Acoso sexual: Una variedad de comportamientos que hacen sentir incómodx a alguien - incluyendo acercamientos sexuales no deseados, peticiones de favores sexuales y otros acosos verbales o físicos con naturaleza sexual en el lugar de trabajo o ambiente de aprendizaje

Sobrevivientes: Las personas que experimentan la violencia de género pueden referirse a sí mismas como víctimas. Otras se llaman a sí mismas sobrevivientes para enfocarse en la fortaleza y el poder que usan para afrontar experiencias difíciles en sus vidas. Otras personas que han experimentado trauma basado en el género no usan ni el término “víctima” ni “sobreviviente”. Es un asunto de preferencia personal.

Conciencia sobre el trauma: Tener información y sensibilidad ante el impacto del trauma en las personas antes de pedirles que participen en educación o acciones. Se anima a lxs capacitadorxs y organizadorxs, y a quienes estxs enseñan y organizan, a volverse “conscientes sobre el trauma” de manera que puedan ser sensibles ante las necesidades de quienes han sido afectadxs por el trauma y avanzar de una manera de no cause aún más daño sino que promueva la sanación y la acción.

Identidad de género: Una variedad de comportamientos que hacen sentir incómodx a alguien - incluyendo acercamientos sexuales no deseados, peticiones de favores sexuales y otros acosos verbales o físicos con naturaleza sexual en el lugar de trabajo o ambiente de aprendizaje.

GLOSARIO

Expresión de género: La apariencia externa de la identidad de género de una persona, normalmente expresada a través del comportamiento, vestimenta, corte de cabello o voz, y que puede o no conformarse con los comportamientos y características definidos socialmente y asociados típicamente con lo masculino o lo femenino.

Transgénero: Un término general para personas cuya identidad y/o expresión de género es diferente a las expectativas culturales basadas en el sexo que les fue asignado al nacer. Ser transgénero no implica ninguna orientación sexual específica. Por consiguiente, las personas transgénero pueden identificarse como heterosexuales, gay, lesbianas, bisexuales, etc.

Cisgénero: Someone who is cis or cisgender identifies with the gender that they were assigned at birth. Typically, cis men are men who were assigned male at birth and feel that the words “man” and “male” accurately describe their gender. Likewise, cis women are typically women who were assigned female at birth and feel that the words “woman” and “female” accurately describe their gender.

Pronombre (y por qué los preguntamos/por qué importan): In English, our most commonly used pronouns (he/she) specifically refer to a person’s gender. For queer, gender non-conforming, non-binary, and transgender people, these pronouns may not fit, can create discomfort, and can cause stress and anxiety.

A recent study showed that in transgender youth, using correct pronouns and names reduces depression and suicide risks. Having trouble understanding why this would upset someone? Think about your pronoun (it’s probably “he” or “she”). Now imagine someone calling you the one you don’t think of yourself as. Imagine them doing it over and over and over, even after you’ve corrected them.

<https://lgbtlifecenter.org/pronouns/>

RECURSOS

[Proyecto de respuesta a la violencia doméstica y sexual de Workplaces Respond: Sindicatos y Centros de Trabajadorxs](#)

Legal momentum

[Manual sobre los derechos de lxs trabajadorxs](#)

[Manual multilingüe sobre los derechos de lxs trabajadorxs del condado Tompkins](#)

Capacitación para observadores: [Capacitación gratuita en línea para observadorxs de hollaback!](#)

[Herramienta de enseñanza para analizar los conceptos de género](#), Genderbread.org

[Orientación legal sobre la expresión de género de la Ciudad de Nueva York](#)

Plan de estudios para trabajadorxs jóvenes: Prevención del acoso sexual

Legal Momentum

Una herramienta legal para la Igualdad Económica de las Mujeres

Orientación para mujeres y defensorxs en el estado de Nueva York.

Las mujeres continúan siendo subvaloradas y están sujetas regularmente a un tratamiento injusto en el lugar de trabajo. Aunque las mujeres aceptan con frecuencia estas condiciones como algo inevitable, es importante recordar que no tiene que ser de esta manera. TODAS las mujeres — sin importar su situación económica o estatus migratorio — tienen ciertos derechos legales

<https://www.legalmomentum.org/programming/women-valued-initiative/legal-toolkit-womens-economic-equality>

RESOURCES

Workplace Respond

Creación de lugares de trabajo libres de la violencia doméstica, la violencia y el acoso sexual, y el acoso

Workplaces Respond les ofrece recursos, capacitaciones y asistencia técnica a lxs empleadores, lxs sobrevivientes, lxs colegas y lxs defensores para prevenir y responder a las situaciones de violencia doméstica, violencia y acoso sexual, y acoso que afectan a los lugares de trabajo.

<https://www.workplacesrespond.org/>

Centro Nacional de Leyes para la Mujer

JUSTICIA PARA ELLA. JUSTICIA PARA TODXS

Somos defensorxs, expertxs y abogadxs que luchamos por la justicia de género, enfrentando asuntos centrales para las vidas de las mujeres y las niñas. Impulsamos el cambio en los tribunales, en las políticas públicas y en nuestra sociedad, especialmente para las mujeres de color, las personas LGBTQ y mujeres y familias con bajos ingresos.

<https://nwlc.org/>

UNITE HERE – Industria de la hospitalidad de Chicago

Hands Off Pants On: Acoso sexual en la industria de la hospitalidad de Chicago

<https://www.handsoffpantson.org/>

Vera House – Modelo de los 12 hombres

Involucrar a los Hombres como aliados en la prevención de la violencia doméstica y de género
LOS HOMBRES. LIDERAN CON EL EJEMPLO.

Los Hombres. Lideran con el Ejemplo. Motiva a los hombres y niños a trabajar como aliados de las mujeres y las niñas para prevenir la violencia doméstica y sexual y crear relaciones saludables.

El programa Involucrando a Hombres & Niños de Vera House proporciona oportunidades para que niños y hombres participen en conversaciones de liderazgo, desafíen suposiciones y cambien las normas culturales que permiten que ocurra la violencia. Involucramos a hombres y niños en donde se encuentren en su proceso, ya sea a través de conversaciones introductorias o a profundidad que coincidan con sus necesidades en el momento.

<https://www.verahouse.org/prevention-and-education/12-men>

<https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/74347>