

national  
**latin@**  
network  
casa de esperanza



## **Estrategias creativas para vincularse y trabajar eficazmente con inmigrantes sobrevivientes de violencia sexual en el centro de trabajo**

presentado por

Sonia Parras Konrad, ASISTA





# Estrategias creativas para vincularse y trabajar eficazmente con inmigrantes sobrevivientes de violencia sexual en el centro de trabajo

FACILITADO POR  
SONIA PARRAS KONRAD,  
ASISTA

This project is supported by Grant No. 2015-TA-AX-K049 awarded by the United States Department of Justice, Office on Violence Against Women. The opinions, findings, and recommendations expressed in this document are those of the author (s) and do not necessarily reflect the views of the United States Department of Justice, Office on Violence Against Women.

# METAS

1. Crear conciencia sobre la violencia sexual contra mujeres inmigrantes en el centro de trabajo y cómo empezar a hablar con l@s sobrevivientes
2. Presentar sugerencias para trabajar con parejas tradicionales y no tradicionales
3. Dar a conocer los remedios básicos disponibles a nivel estatal y federal

# MUJERES INMIGRANTES TRABAJADORAS



# L@s inmigrantes enfrentan vulnerabilidades en todas las fases de la inmigración

*L@s inmigrantes, especialmente las mujeres, son vulnerables a la violencia durante todas las fases de la migración:*

- En el hogar
- Cuando son reclutadas como trabajadoras migrantes
- Mientras están en tránsito
- En casa, a manos de su pareja o familiares
- Y, una vez que llegan al país de destino, en el trabajo



- Por qué?
  - La violencia sexual en el trabajo es fomentada por un desequilibrio en el poder entre patrones/as, supervisores/as y sus emplead@s inmigrantes a quienes pagan salarios bajos-Human Rights Watch-cultivando el miedo
  - Poder: para emplear o despedir,tomar represalias y/o otorgar ciertos “beneficios”
  - Las mujeres inmigrantes son extremadamente vulnerables
  - A menudo, las mujeres inmigrantes enfrentan barreras sistémicas exacerbadas por su estatus de trabajadoras manuales, frecuentemente sin autorización para trabajar, por lo que NO denuncian estos abusos ni llevan a l@s agresores/as ante la justicia



# ¿Violencia sexual o acoso sexual?

- El acoso sexual es una forma de violencia sexual y violencia de género
- El acoso sexual debe ser atendido de forma inmediata y seria ya que con frecuencia es la antesala de la violencia sexual en forma de violación
- L@s inmigrantes sobrevivientes reportan que sus agresores/as , tanto supervisores/as como compañer@s de trabajo,l@s habían acosado y abusado de ell@s en múltiples ocasiones durante un lapso de tiempo antes de llegar a la violación

# Las mujeres ¿buscan ayuda?

- **Granjas De Coster Iowa**

- Las mujeres buscan ayuda por temores relacionados a la inmigración y otras cuestiones de victimización. Las mujeres habían sido acosadas durante meses y luego violadas semanalmente
- Las mujeres reportaron:
  - Incidentes de acoso sexual continuo, humillante y debilitante
  - Ellas trabajaban aisladas donde eran presa fácil

# ¿A quién le corresponde este asunto?

- **Redada en Postville**

- Topándonos con las víctimas de pura casualidad
  - La historia de Olivia
- Alegatos de l@s sobrevivientes
  - Sentirse como “ganado”
  - Acompañarse para entrar y salir del trabajo
  - Usar doble calzón y pants
  - Constantemente ser tocad@s sexualmente por l@s supervisores/as
  - Ser agredid@s sexualmente por los hombres y las mujeres supervisores/as

# ¿ A quién le corresponde este asunto?

- Los programas que atienden la agresión sexual son expertos en proporcionar servicios a las víctimas de agresión sexual
  - Retos: puede ser que las víctimas no se percaten del papel que desempeñan y de qué manera pueden ayudar, los servicios se encuentran rebasados por la cantidad de personas a servir y la escasez de recursos

# ¿ A quién le corresponde este asunto?

## Programas de AS

- Menos recursos
- Falta de acceso a los centros de trabajo
- “Eso no forma parte de mi financiamiento...”
  - No hay conexión directa o sociedad con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (EEOC por sus siglas en inglés), Fair Agencies, desarrollo de la fuerza laboral, abogad@s laborales, sindicatos, etc

## • Sobrevivientes

- Desconocimiento de los servicios disponibles
- Preocupación de perder el trabajo si denuncian
- Preocupación de ser deportad@s si son visibilizad@s ante las autoridades

# Ausencia de quejas- ¿Por qué?

- Barreras culturales
- Barreras por el lenguaje
- Falta de educación y/o conciencia de sus derechos
- Vergüenza/Pena en relación al evento traumático
- Miedo a las represalias
- Pobreza, no tener otro trabajo
- Falta de movilidad, aislamiento
- Miedo de la corte y/o el gobierno



# RETOS

## INTERNOS

Estigma cultural, ausencia de sistema de apoyo, educación sobre las dinámicas de la AS, estatus migratorio, aislamiento



# RETOS

## EXTERNOS/SISTEMÁTICOS

Acceso al idioma, modelo de servicio tradicional inaccesible, cuidado de la salud, falta de información en cuanto a sus derechos y a los servicios de asistencia, medios de transporte, falta de información sobre el sistema, mentalidad derrotista - callar por miedo, sentimientos anti inmigración - la legislación existente, certificación obligatoria de visas U, prejuicios, falta de sistemas de coordinación, respuesta sistemática, falta de investigaciones/procesamientos, tope de indemnizaciones

# Tipos de abuso/explotación:

## FÍSICO

- Violación
- Agresión sexual
- Acoso sexual
- Represalias
- Trata sexual
- Acecho
- Violencia doméstica
- Embarazos/ Posesividad
- Pornografía

## OTROS

- Amenazas de daño físico
- Voyerismo
- Hostilidad
- Intimidación, abuso verbal
- Listas negras
- Acoso a familiares
- Reclutamiento bajo pretensiones falsas  
-Reclutamiento fraudulento
- Sexo heterosexual, homosexual
- Trauma secundario por parte de otr@s trabajadores/as que no son acosad@s
- Uso de los sistemas legales como medio de control

# Un equipo inusual



Habilidades de entrevista eficaces

# Fortaleciendo tus habilidades de entrevista

- Qué
- Cuándo
- Cómo
  - Repetir
  - Para empezar la conversación
    - ¿Cómo van las cosas en el trabajo?
    - ¿Te gusta tu trabajo?
    - ¿Qué haces ahí?
    - ¿Cuántas horas trabajas?

# Fortaleciendo tus habilidades de entrevista

## Un paso eliminado

- Dinero
  - ¿Te están pagando todas tus horas, las horas extra?
  - ¿Cómo están tratando a tus compañer@s de trabajo? ¿Alguna queja?
  - ¿Qué ves?
- L@s supervisor@s o cualquier persona que parezca tener algún tipo de poder
  - ¿Cómo te trata tu supervisor/a / tus compañer@s de trabajo?
  - ¿Alguien ha maltratado o le ha faltado al respeto a tus compañer@s? ¿Cómo?
  - ¿Alguna vez te ha pasado a ti?
  - ¿Te ha hecho sentir incomod@ alguna vez tu supervisor/a, compañer@ de trabajo? ¿Si es así, cómo?
- ¿Presentaste una queja al respecto o hablaste del hecho con
  - una persona de confianza en la oficina / empresa o con un/a compañer@? ¿Un/a representante del departamento de recursos humanos? ¿Líder del sindicato? ¿Enfermer@? ¿Alguien más?

## Sobre la violencia sexual

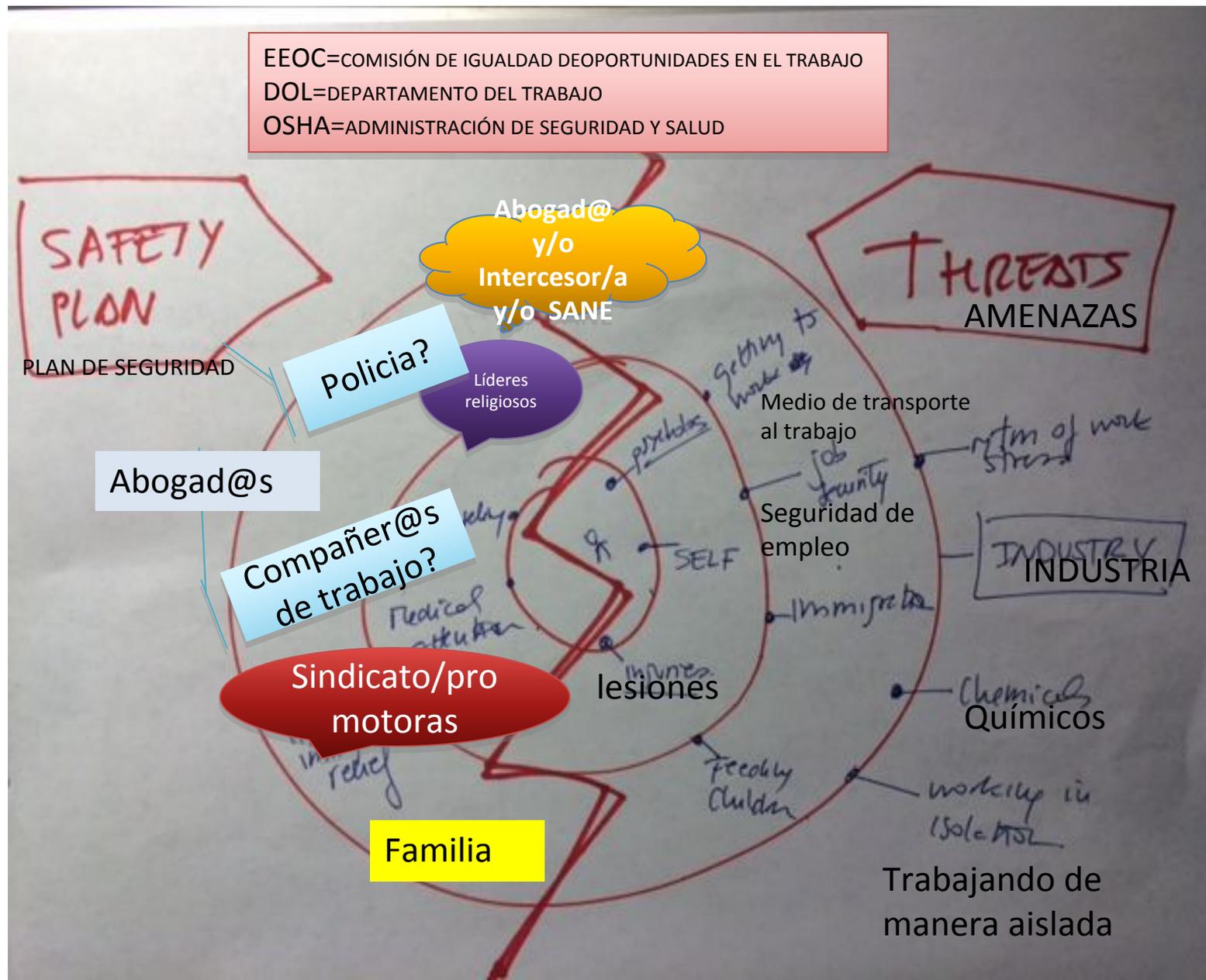
- ¿Alguna vez te invitó a salir o te ofreció llevarte a comer o te llamó fuera del trabajo o te ofreció llevarte o traerte del trabajo algún@ de tus supervisores / compañer@s de trabajo?
  - Qué pasaba si te negabas? (posibles castigos/represalias)
  - ¿Te tocó alguna vez de manera ofensiva, o de cualquier manera, tu supervisor/a/compañer@ de trabajo?
    - ¿Cuántas veces pasó eso? ¿Alguien más lo vio?
    - ¿Alguna vez te pasó a ti? ¿Se lo dijiste a alguien? ¿Alguien más lo vio?

# ¿Cómo sería estar segur@?

Amenazas percibidas

vs.

Amenazas cumplidas



# POSIBLES RECURSOS LEGALES PARA LA INMIGRACIÓN

VISA U

VISA T

# REQUISITOS BÁSICOS DEL SOLICITANTE

## INA § 101(a)(15)(U)

1. La/el solicitante ha sufrido abuso físico o mental cuantioso como víctima de determinadas actividades criminales
2. La/el solicitante dispone de información sobre la actividad criminal
3. La/el solicitante presenta la certificación de un oficial de la ley a nivel local, estatal o federal con autoridad para investigar el crimen en el cual ella/él está siendo, ha sido o será útil para dicha investigación o en el procesamiento del delito (si es menor de 16 años de edad, este requisito puede ser cumplido por madre/padre, tutor/a, o un/a amig@)
4. La actividad criminal debe de haber violado la ley de los EEUU o sucedido en los territorios o posesiones de los EEUU

# Actividades que califican como criminales

Casos criminales más frecuentes pertinentes al centro de trabajo

**Secuestro**

**Contacto sexual  
agresivo**

**Ser tomad@ como  
rehén**

**Chantaje**

**Violencia doméstica**

**Extorsión\*(1)**

**Encarcelamiento falso**

**Asalto criminal**

**Mutilación genital  
femenina**

**Fraude en la contratación de  
mano de obra foránea\*(2)**

**Fraude laboral\*(3)**

**Incesto**

**Servidumbre involuntaria**

**Secuestro**

**Homicidio no premeditado**

**Asesinato**

**Obstrucción de la justicia**

**Esclavitud**

**Perjurio**

**Prostitución**

**Violación**

**Agresión sexual**

**Explotación sexual**

**Trata de esclav@s**

**Acecho**

**Tortura**

**Trata de personas**

**Restricción ilegal de la  
libertad**

**Manipulación de  
testig@s**

# Crímenes más comunes en el centro de trabajo de la visa U

- Contacto sexual agresivo/violación/agresión sexual/explotación sexual
- Chantaje/extorsión
- Asalto criminal
- Servidumbre involuntaria/esclavitud/trata de personas
- Obstrucción de la justicia/manipulación de testig@s
- **Crímenes nuevos:** Fraude en la trata laboral de extranjero@s, extorsión en el contexto laboral y fraude laboral-  
reautorización de VAWA 2013-**S.47 — 113th Congress (2013-2014)**

# Contacto sexual agresivo, violación, agresión sexual, explotación sexual

- Contacto sexual no deseado, agresión sexual, violación o intento de hacerlo por parte de el/la patrón/a, l@s agentes, l@s compañer@s de trabajo o clientes.
  - Explorar el acoso como una forma de intento de contacto sexual/agresión sexual ¿Hubo toqueteo?
- L@s client@s pueden minimizar los ejemplos de contacto sexual agresivo.
- Revisar los estatutos estatales:  
Instituto Nacional de Leyes de las Víctimas de Crimen ( en inglés National Crime Victim Law Institute):  
<http://www.lclark.edu/org/ncvli/clpps.html>

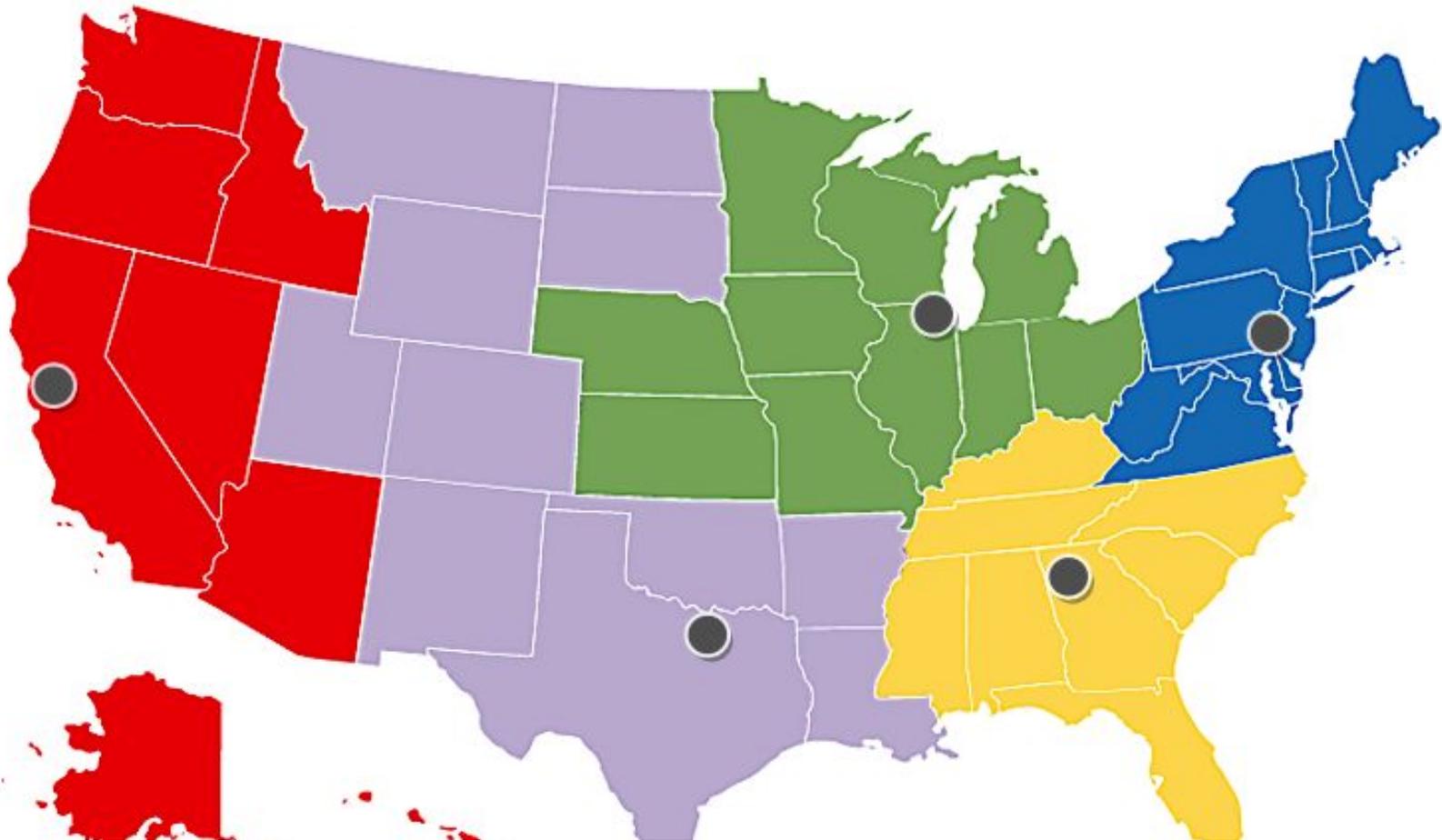
# ¿Quién puede certificar una visa U por crímenes en el centro de trabajo?

- Agencias federales: autoridad para la certificación especificada en 8 C.F.R. § 214.14(a)(2)
- Agencias estatales
- Agencias locales de organismos policiales
- Jueces

# Departamento del Trabajo de los EEUU

- Actualmente la certificación se limita a 8 delitos que califican:
  - Servidumbre involuntaria, esclavitud, trata de personas, obstrucción de la justicia, manipulación de testig@s **fraude en la contratación de mano de obra extranjera, extorsión y trabajos forzados** (añadido a la lista de crímenes que califican por la reautorización de la Ley en Contra de la Violencia Hacia las Mujeres de 2013).
  - Se puede solicitar la certificación antes, durante o después de la investigación de la División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés).
  - El Departamento del Trabajo intenta completar certificaciones dentro de los 3 meses siguientes a la solicitud.
    - Los protocolos y procedimientos de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (EEOC) y de la Dirección Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) no especifican un período de tiempo para completar la certificación.

# División de Horas y Salarios (WHD por sus siglas en inglés) Coordinadores Regionales- Crímenes en el Centro de Trabajo



# Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo de los EEUU

- Para que una actividad criminal califique como tal debe de estar relacionada con la discriminación ilegal en el trabajo alegada en una queja o investigación en proceso ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (EEOC, por sus siglas en inglés)
- La EEOC certificará cualquier crimen que califique para la visa U.

# Dirección Nacional de Relaciones Laborales

La Dirección Nacional de Relaciones Laborales (NLRB por sus siglas en inglés): realiza elecciones para los sindicatos; investiga injusticias en contra de la organización de los trabajadores/negociaciones colectivas

- Ninguna restricción en las actividades criminales que califiquen
- Debe estar **relacionada** a una **práctica laboral injusta** meritoria que esté bajo investigación por la NLRB

# Agencias estatales/locales

- Departamento del Trabajo de Nueva York (New York Department of Labor)
- Departamento de Empleo Justo y de la Vivienda de California (California Department of Fair Employment and Housing)
- Departamento del Trabajo de Illinois (Illinois Department of Labor)
- *(División de Cumplimiento de Normas Laborales de California) (California Division of Labor Standards Enforcement)*
- Policia local

# Certificación judicial

- *Garcia v. Audobon Cmty Mgmt*, 2008 WL 1774584 (E.D. La. Apr. 15, 2008).
- Requisito *Prima facie*, detección de la actividad criminal que califique
- Propuesta de certificación judicial de los crímenes basados en el lugar de trabajo

# ¿PREGUNTAS?

