

# DAR EL EJEMPLO

Por una Industria de la Hospitalidad Libre de Acoso



Reporte 2020

EN ESPAÑOL

**CRSH**

Coalition for Restaurant  
Safety & Health

HISTORIAS = INFORMACIÓN = PODER

Muchas de **mis experiencias** en la industria me han hecho sentir *más pequeña y parecer disponible y abierta* a las insinuaciones... básicamente yo dejaba que **me pasaran por encima** para no quejarme y **arriesgar** mi trabajo o mis propinas.

Si hubieran **talleres de la industria del servicio de comidas** y las **políticas** existieran, yo me sentiría protegida y poderosa.

Mediante la **creación de políticas** se admite que *estas cosas ocurren, todo el tiempo.* Si mis experiencias fueran **reconocidas** por una política que el lugar de trabajo **hace cumplir, me sentiría más segura y validada.**

*Me sentiría más segura de poder **defenderme.***

---**Trabajadora, Encuesta de CRSH, 2019**


*(Traducido del inglés)*

PODER = CULTURA + CAMBIO DE POLÍTICAS

# Resumen Ejecutivo

*“El acoso sexual no debe ser normalizado como algo que va a pasar. No debe ser algo con que se tiene que aprender a lidiar.”*

Desafortunadamente, el acoso sexual representa una amenaza corriente para la salud y seguridad de lxs trabajadorxs en la industria de la hospitalidad. Para capturar el alcance del problema en **Filadelfia** además de las ideas de lxs trabajadorxs sobre *potenciales caminos de cambio*, la **Coalición por la Salud & Seguridad (CRSH)** llevó a cabo una **encuesta** con **lxs trabajadorxs** en las industrias de **la hospitalidad y el servicio de comidas** en Filadelfia. Entre **junio de 2019 y marzo de 2020**, **CRSH** encuestó más de **100** trabajadorxs por toda la ciudad sobre sus experiencias con el acoso sexual en el año pasado. Este informe es basado en sus historias. *Todas las citas son usadas con el debido consentimiento.*



La **Coalición por la Salud & Seguridad** es un colectivo de trabajadorxs de la hospitalidad y el servicio de comidas y también aliadxs que se juntan para crear una **cultura de trabajo libre de acoso** y con más seguridad.

Proveemos a **lxs trabajadorxs** y **lxs empleadorxs** las herramientas para el *empoderamiento*, la práctica de *poner límites* y el *consentimiento*, *intervención de testigos*, y la *organización sindical*. Creemos que un lugar de trabajo libre del **acoso sexual interseccional** y el **tratamiento deshumanizante** es necesario para **asegurar la dignidad, igualdad, el consentimiento y la solidaridad** en nuestra sociedad.

# Hallazgos Claves

- **En el año pasado, lxs trabajadorxs del servicio de comidas en Filadelfia reportaron en nuestra encuesta haber sufrido alto porcentaje de acoso sexual en el trabajo.**
  - **80%** de lxs trabajadorxs informaron que alguien en su trabajo había compartido con ellos **contenido sexual e inapropiado** como historias, fotos, o bromas.
  - **80%** dijeron que alguien en su trabajo había hecho **comentarios ofensivos y personales** sobre su aspecto, cuerpo, o actividades sexuales.
  - **74%** dijeron que alguien en su trabajo había tratado de involucrarlxs en una **discusión indeseable** sobre **asuntos sexuales**.
  - **60%** dijeron que alguien en su trabajo usó **gestos sexuales** que les ofendieron
  - **60%** dijeron que alguien en su trabajo siguió **invitándoles a salir** aunque ellos dijeron que "no."
  - **62%** de todos los encuestados habían tenido contacto con alguien que había **tocado o tratado de tocarlxs** de manera indeseable.
- **El acoso sexual perjudica lxs trabajadorxs en y fuera del lugar de trabajo.** Lxs trabajadorxs dijeron que sus experiencias les hicieron sentir **insegurxs e deslegitimadx**s en sus trabajos. Estas experiencias afectaron su **bienestar** en y fuera del trabajo. Para lxs trabajadorxs con **identidades marginadas múltiples** en términos del sexo, la raza, y/o el estatus migratorio, **el acoso sexual** se entreteje con otras formas de acoso.
- **Hay una grave ausencia de mecanismos para abordar el acoso.** **31%** de lxs trabajadorxs nunca reportaron su experiencia de acoso porque es considerado "*simplemente parte del trabajo,*" por temor a las represalias o de perder sus ingresos. Entre las personas que denunciaron sus experiencias, **54%** dijeron que su empleador/a no hizo nada para asegurar su seguridad en el trabajo. **77%** de lxs trabajadorxs informaron que no recibieron ni formación ni orientación en cómo lidiar con el acoso sexual de parte de los clientes.

# Hallazgos Claves

- **Lxs clientes, lxs colegas, y la gerencia cumplen un papel en reproducir --o tratar de cambiar-- la cultura del acoso.** Lxs trabajadorxs informaron que sufrieron el acoso o presenciaron la conducta que permite el acoso desde todos estos sectores. También sugirieron múltiples maneras en que lxs clientes, lxs colegas y la gerencia pueden ayudar a **prevenir y abordar el acoso**.
- **Lxs trabajadorxs necesitan que existan firmes mecanismos para prevenir el acoso sexual.** 91% de lxs encuestadxs quieren que **la gerencia tenga y haga cumplir una política escrita sobre el acoso sexual** y 82% quieren que existan entrenamientos y capacitación en el lugar de trabajo. **Estos hallazgos apoyan** lo que otras investigaciones u encuestas similares han encontrado: *lxs trabajadorxs en la industria del servicio de comidas se enfrentan a porcentajes especialmente altos de acoso sexual* (1). También muestran la **necesidad urgente** de tomar **acción** para **proteger** a lxs trabajadorxs de Filadelfia. Dado que **80,000 trabajos** en Filadelfia están **relacionados con el servicio de comidas** (2), *fallar en detener el acoso sexual* puede tener grandes consecuencias para la industria de hospitalidad con altos *costos para los individuos* tanto como para las compañías (3).

# Hallazgos Claves

Según este informe y nuestro trabajo anterior en la prevención del acoso sexual y la promoción del respeto en el lugar de trabajo, **CRSH** recomienda lo siguiente:

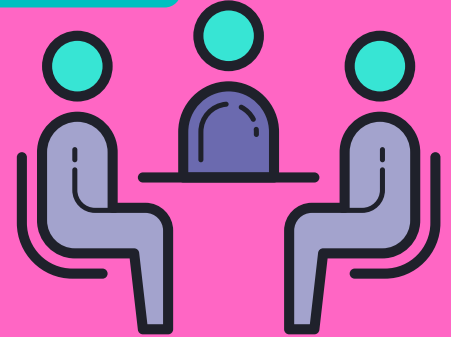
- **Todxs nosotrxs** debemos **escuchar a trabajadorxs** afectadxs por el acoso sexual y **seguir su ejemplo**.
- **Lxs empleadorxs** deben:
  1. Implementar **talleres regulares contra el acoso** específicos a los lugares de trabajo como restaurantes.
  2. Colaborar con lxs trabajadorxs para **desarrollar** y **hacer cumplir** de manera fiable mejores **políticas contra el acoso** en el lugar de trabajo.
- **Lxs clientes** deben **ser selectivxs** y **presionar a las empresas** para comprometerse a abordar el acoso sexual.
- **Grupos de la industria de restaurantes y empresarios** deben **colaborar públicamente para abrir el camino** al uso de mejores prácticas en la industria.
- **El Estado de Pensilvania** debe:
  1. **Enmendar** el Pennsylvania Human Relations Act (PHRA).
  2. **Aumentar el salario mínimo** y *aumentar/eliminar el sub-salario mínimo*.
- **La Ciudad de Filadelfia** debe hacer cumplir firmemente todas las protecciones laborales a través de:
  1. La realización de investigaciones enfocadas en la industria de restaurantes.
  2. La aplicación de penalizaciones disponibles según la ley.
  3. Aumento en el número de empleadxs y en los fondos monetarios para el Departamento de Labor y la Comisión de Relaciones Humanas de Filadelfia.
  4. La formación de colaboraciones con la comunidad para informar el trabajo de implementación, incluyendo la formación de un Comité Asesor de Trabajadorxs.

**Todxs nosotrxs** –lxs trabajadorxs, gerentes y supervisorxs, líderes de la industria, sindicatos, legisladorxs, y clientes – tenemos que **formar parte de la solución** al **acoso laboral** y **ayudar a crear una sociedad más segura basada en el consentimiento**.



# RECOMENDACIONES PARA LUGARES DE TRABAJO LIBRES DE ACOSO

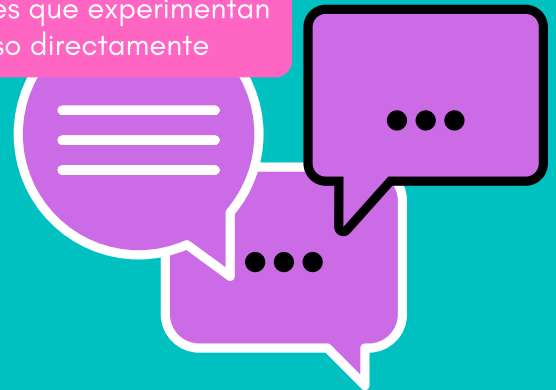
- Ofrecer **ENTRENAMIENTOS REGULARES Y OBLIGATORIOS** sobre *prevención e intervención de testigos*
- **PROHIBIR EXPLÍCITAMENTE** todas las formas de **DISCRIMINACIÓN** (p.ej., raza, género, discapacidad, edad)



- **Proveer ejemplos específicos** de comportamiento inaceptable en el lugar de trabajo para que lxs empleadxs sepan **cómo IDENTIFICAR EL ACOSO**
- Aclarar el **PROCESO DE REPORTE** y los **pasos** que un **lugar de trabajo va a tomar** después de que una persona reporta un incidente



- **INVESTIGAR REPORTE** de acoso que *vienen de testigos*, no solo de aquellos que experimentan el acoso directamente



- **MANTENER A LAS VÍCTIMAS INFORMADXS** sobre el **estado de las investigaciones** y otros pasos tomados después de que los incidentes son reportados



- Poner en lugar **PROTECCIONES ANTI-REPRESALIAS FUERTES** para ayudar a lxs trabajadorxs a sentirse segurxs para reportar
- Realizar **REVISIONES INTERNAS DE CUMPLIMIENTO** y **compartir los resultados** con todos lxs empleadxs



# Acerca de



## Nuestra Misión:

La **Coalición por la Salud & Seguridad (CRSH)** es un colectivo de *trabajadorxs de la hospitalidad, el servicio de comidas, y aliadxs* que se unen para crear una cultura de trabajo libre de acoso y con más seguridad. Proveemos a lxs trabajadorxs y lxs empleadorxs las herramientas para la capacitación, la práctica de poner los límites y el consentimiento, intervención de testigos, y la organización sindical. Creemos que un lugar de trabajo libre de acoso sexual interseccional y el tratamiento deshumanizante es necesario para asegurar la dignidad, igualdad, el consentimiento y la solidaridad en nuestra sociedad.

## Nuestra Visión:

Imaginamos una industria de la hospitalidad y el servicio de comidas **dirigida por lxs trabajadorxs** donde las **políticas y prácticas interseccionales contra el acoso** sexual sean **las normas**, no las excepciones. Imaginamos una Filadelfia donde todxs nosotrxs —*lxs trabajadorxs, gerentes y supervisorxs, líderes de la industria, sindicatos, legisladores, y clientes*— formamos parte de la **solución** al acoso laboral y ayudamos a crear una sociedad más segura y basada en el consentimiento.

## Nuestro Trabajo:

Proveemos **educación** por la formación interseccional sobre la prevención del acoso sexual, la **orientación legal** sobre la implementación de las políticas contra el acoso, y los **recursos** sobre cómo lxs trabajadorxs pueden forjar un sentimiento de solidaridad y organizarse en sus lugares de trabajo.

## Quiénes Somos:

Somos una coalición **en Filadelfia** de trabajadorxs de la *hospitalidad y el servicio de comidas, lxs defensorxs, y lxs líderes de la industria* que reconocen el **problema** del acoso sexual laboral y la marginalización por nuestras experiencias vividas y las historias de otros sobrevivientes/víctimas del acoso.

Nuestra coalición fue establecida **hace más de dos años** por la falta de soluciones de manera consistente y sostenible al acoso sexual en los *restaurantes de Filadelfia*. La coalición es una de las **primeras de su tipo en el país**. El liderazgo de lxs trabajadorxs de la hospitalidad y el servicio de comidas es fundamental a su éxito. Esta gente diseña las estrategias de CRSH, participa en los programas de “capacitación para entrenadores” habitualmente, hace el servicio de asistencia a la comunidad en sus redes y facilita la formación laboral a otrxs trabajadorxs y gerentes.





**¡APOYENOS!**

saferestaurantsphilly.org

**@CRSHphilly**



**contact@saferestaurantsphilly.org**

**(267) 571- 6720**

# APUNTES

---

---

---

---

---

---



# LIDERAMOS JUNTXS

Gracias por tomar el tiempo para leer el reporte de CRSH "Dar El Ejemplo."

Este es un **primer paso** en un **proceso** largo para crear culturas y políticas de trabajo más seguras en las industrias del **servicio de comida y hospitalidad**.

Las **historias** de lxs trabajadorxs crean los **datos** que nos dan el **poder** para entender el **problema**, construir **comunidad** y desarrollar **soluciones juntxs**.

¿**Usted** se unirá a nosotrxs?

¿**Liderará** como ejemplo?

**Robyn Richardson**

Líder Trabajadora de CRSH



**¡APÓYENOS!**