



Acoso sexual en el trabajo

Currículo de capacitación para las comunidades
Latinx en Georgia.



Un proyecto colaborativo desarrollado por el Fondo Comunitario Latino y la Iniciativa Levantando las Voces Latinas del Centro Feminista de Salud para las Mujeres y respaldado por el Fondo de Defensa Legal de TIME'S UP

Esta guía fue diseñada por líderes y activistas de Comunidad Estrella, el Fondo Comunitario Latino y la Iniciativa Levantando las Voces Latinx del Centro Feminista de Salud para las Mujeres, para ayudarle a identificar situaciones de acoso sexual en el trabajo y a tomar acciones concretas y eficaces en caso de estar sufriendo de esta forma de intimidación.

Hemos intentado que el lenguaje utilizado en este manual sea lo más accesible, preciso e incluyente posible, de manera que refleje la diversidad de las comunidades a las que servimos. Por esta razón, cuando usamos el término mujeres, nos referimos tanto a mujeres cisgénero como a mujeres transgénero y a mujeres con diferentes orientaciones sexuales. Como mujeres cisgénero o cis entendemos a aquellas mujeres cuya identidad de género y el género asignado al nacer son concordantes, y cuyo comportamiento también es concordante con el que socialmente se asigna a dicho género. Como mujeres transgénero o mujeres trans entendemos a aquellas mujeres cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer.

En la medida de lo posible intentamos evitar el uso tradicional de artículos, sustantivos y pronombres masculinos de manera predeterminada. **Utilizamos la letra x con el propósito de reconocer el espectro del género e incluir a todas aquellas personas que no se sienten cómodas o identificadas con la estructura binaria de género.**



Dentro del concepto general de acoso laboral, ramifican el acoso físico, psicológico, moral y sexual.

1. EL ACOSO EN TODAS SUS FORMAS, ES ILEGAL

Acoso significa insistir en una idea, acción, comentario o comportamiento que genera inconformidad, incomodidad, temor y/o denigración. El acoso sexual puede incluir acoso verbal o físico de naturaleza sexual, avances sexuales no deseados, o solicitudes de favores sexuales.

Existen dos tipos principales de acoso sexual laboral:

Quid Pro Quo: Requerir a un solicitante o empleado que se someta a una conducta ofensiva o denigrante como condición de empleo.

Ambiente de Trabajo Hostil: Conducta verbal, física o visual no deseada que crea un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil o que interfiere con el desempeño laboral. De naturaleza severa y prolongada.

El acoso también puede incluir hostigar a una persona, (solicitante o empleado/empleada/empleadx) debido al sexo de esa persona, así el hostigamiento no sea de naturaleza sexual.

Por ejemplo, el hostigamiento puede incluir comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona. Es ilegal hostigar a una mujer haciendo comentarios ofensivos sobre las mujeres en general, independientemente de su raza, nacionalidad, cultura u orientación sexual. Este tipo de conducta, así no sea de naturaleza sexual, sigue siendo ilegal si es severa y generalizada.



Ejemplo: Si su supervisor dice que no cree que una mujer debe tener su puesto y deliberadamente la insulta o la ridiculiza o le da tareas imposibles por ser una mujer, eso es acoso.

También es acoso cuando su empleador/empleadora/empleadorx la insulta porque usted no cuadra con los estereotipos que su empleador/empleadora/empleadorx tienen con respecto al comportamiento apropiado para las mujeres, esto incluye ropa, peinado, apariencia en general, language, etc. Las mujeres trans y algunas mujeres lesbianas son particularmente susceptibles a sufrir acoso por esta razón, ya que se les estigmatiza por su apariencia, la cual en muchos casos no coincide con los estereotipos impuestos por el resto de la sociedad.

Es importante que usted sepa que la conducta que tiene características sexuales pero que no incluye ningún contacto sexual sigue siendo acoso sexual y es ilegal.



El comportamiento que tiene “**características sexuales**” abarca la mayoría de las situaciones que las personas imaginan cuando piensan en el acoso sexual: avances sexuales, repetidas invitaciones para salir, comentarios inapropiados, imágenes pornográficas o chistes sexuales. Algunos ejemplos de situaciones de acoso sexual son:

- Besos o caricias no bienvenidas
- Enviar mensajes o textos sugestivos o con lenguaje derogatorio, fotos desnudos o semi-desnudos.
- Comentarios donde se prometen cosas a cambio de sexo (“si te acuestas conmigo te subo el salario”)

Tanto la víctima el que acosa pueden ser mujeres u hombres, y la víctima y el acosador pueden ser del mismo sexo.

El acoso laboral basado en la orientación sexual o la identidad de género es ilegal según la Comisión Federal de la Igualdad de Oportunidades del Empleo (**EEOC, por sus siglas en inglés**) que vela por el cumplimiento del Título VII.

Lxs trabajadorxs de Georgia están protegidos por las leyes federales, que se hacen cumplir por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (**EEOC**). Adicionalmente, en Georgia existen estatutos contra la discriminación que cubren áreas específicas. La Ley de Prácticas de Empleo Justo (**Georgia Fair Employment Practices Act en inglés**) prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, discapacidad, religión, sexo, origen nacional o edad. (**Código GA Sec. 45-19-20 et seq.**) Sin embargo, a diferencia de la mayoría de los estatutos estatales que se aplican tanto a empleadores privados como públicos, este estatuto sólo se aplica a agencias estatales con 15 o más empleadxs.

Si usted carece de documentos, o es indocumentado, indocumentada o indocumentadx, es importante aclarar que existen riesgos al presentar una queja relacionados con su estatus migratorio. También es importante tener en cuenta que, dado que el uso de información falsa o documentos falsos para obtener un empleo es un delito, si surge durante un caso de EEOC que el empleado haya usado documentos falsos, entonces puede enfrentar un proceso judicial aunque haya sido víctima de acoso.

Aunque la ley no prohíbe burlas sencillas, comentarios improvisados o incidentes aislados que no son muy graves, el acoso es ilegal cuando es tan frecuente o grave que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo o cuando resulta en una decisión laboral adversa (como la víctima siendo despedida o degradada). La persona que acosa, puede tener un cargo de gerencia o supervisión, puede ser un o una colega de trabajo o alguien que sea un cliente

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y cuando sucede en el trabajo, viola las leyes contra la discriminación sexual en el lugar de trabajo, incluso el **Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964**.



Esta ley (Título VII) prohíbe a todxs los empleadorxs con 15 o más empleadxs discriminar por sexo. Si trabaja para unx empleadorx con menos de 15 empleadxs, también podría tener protecciones bajo la ley estatal o local. Si usted quiere pedir ayuda legal o información sobre qué hacer al respecto, llene el formulario localizado en español en la siguiente página: <https://nwl.org/asistencialegal/> o siga leyendo este manual bajo el capítulo “ Recursos si necesita ayuda legal”

RECUERDE: El acoso sexual es un comportamiento no deseado que sucede por el sexo de una persona. Es decir que, si no fuera por su sexo, no habría sido objeto de acoso.

Esto Incluye:

- Avances sexuales no deseados,
- Solicitud de favores sexuales, o
- Conducta hostil verbal o física que se dirige a alguien por su género, sin importar si hay insinuaciones sexuales implicadas.

Esto Incluye:

- La sumisión de una persona o el rechazo de adelantos sexuales se utiliza como base para decisiones de empleo sobre su persona, o la sumisión a los avances sexuales se convierte en una condición de empleo (**acoso quid pro quo**), o La conducta sexual o la hostilidad basada en el género es lo suficientemente grave o generalizada como para crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo (**acoso por ambiente de trabajo hostil**).



2. PASOS A SEGUIR SI ESTÁ SIENDO ACOSADA SEXUALMENTE EN EL TRABAJO

Sepa que aunque a veces las personas que se quejan de acoso sexual experimentan represalias por parte de sus empleadorxs, dichas represalias son ilegales (como se discute más adelante). Lxs empleadorxs también deben tratar el proceso de quejas con confidencialidad, aunque la persona que acosa y lxs posibles testigxs tengan que ser contactadxs para una investigación.

Es siempre buena idea documentar el acoso y su desempeño en el trabajo, así como cualquier incidente de represalia que pueda experimentar cuando denuncie el acoso.

- A.** **Informe a la persona que acosa que usted quiere que le ponga un alto al comportamiento no deseado, a menos que tenga miedo de que hacerlo ponga en peligro su seguridad física o su trabajo.** La comunicación directa con la persona que acosa es a menudo más eficaz que simplemente ignorar el comportamiento. Deje claro el comportamiento al que se opone y pídale que se detenga.
- B.** **Si las peticiones verbales no son efectivas, considere escribirle un memorando o reporte a la persona que acosa pidiéndole que se detenga.** También puede avisarle a alguien con autoridad en quien usted confíe. Revise las políticas de acoso sexual de su empleadorx y el procedimiento para presentar quejas por acoso sexual. Debe usar este procedimiento para reportar inmediatamente cualquier incidente de acoso.
- C.** **Si forma parte de un sindicato, puede ponerse en contacto con su representante sindical y preguntarle sobre los procedimientos de quejas bajo su contrato.** Acudir a estos procedimientos internos tal vez no sea suficiente para detener el acoso, pero si usted injustificadamente no aprovecha las oportunidades preventivas o correctivas que proporciona su empleadorx, su empleadorx puede ser capaz de evitar su responsabilidad legal por el acoso, dependiendo de las circunstancias.

- D. Mantenga un diario del acoso.** Guarde un registro escrito que describa cada incidente de acoso, incluyendo lo sucedido, dónde, en qué fecha, y quién más estaba presente. Hágalo tan pronto como sea posible después del incidente, y anote la fecha y la hora en que lo escribió. Mantenga el diario actualizado a medida que ocurran nuevos incidentes. En algunos casos, lxs empleadorxs han destruido los diarios que se dejan en el trabajo, así que manténgalos en casa, en una computadora o en un equipo o dispositivo doméstico personal. Este registro escrito puede ser evidencia importante en posteriores investigaciones internas o acciones legales.
- E. Conserve copias de cualquier nota ofensiva, fotos, mensajes en las redes sociales, mensajes de voz, mensajes de texto, y otras notas o documentos relacionados con el acoso.**
- F. Conserve copias de sus registros de trabajo, incluyendo copias de las evaluaciones de su desempeño y cualquier memorando o carta que documente la calidad de su trabajo.** La persona que acosa puede tratar de defenderse y atacar su desempeño laboral.
- G. Compártelo con otras personas.** Si puede, hable con otras personas en el trabajo sobre lo que le está pasando. Podría encontrar testigos, aliadxs u otras personas que hayan sido acosadas por la misma persona o que estén preocupadas y dispuestas a ayudar.
- H. Comparta su situación con amistades, familiares y colegas que sean personas comprensivas.** Compartir sobre el acoso con otras personas no sólo le puede dar un apoyo muy necesario, sino que también puede ser evidencia importante más adelante. Si estas medidas no le ponen fin al acoso, o si resultan en represalias, podría considerar tomar acción legal.

Los procedimientos internos de cada empresa son diversos e individuales, pero a continuación encontrará algunas generalidades que le pueden ser útiles para navegar una situación de hostigamiento:

- Anticipe que su empleadorx investiguen inmediatamente su reclamo. Es ilegal que lxs empleadorxs tomen represalia contra lxs empleadxs por traer o participar en denuncias, así que deben cooperar con cualquier investigación.
- Su investigadorx necesitará conocer todos los detalles del acoso, aunque sea difícil o vergonzoso revelarlos, incluyendo información como los nombres de cualquier posible testigo u otras víctimas de esx mismo acosadorx, una cronología de lo sucedido y cuándo, descripciones específicas de la conducta ofensiva, y cualquier razón por la cual retrasó el reporte del acoso (si lo hizo).
- Es posible que durante la investigación tenga que continuar trabajando con la persona que acosa. También debe anticipar que su empleadorx tome medidas para hacer frente al acoso, si, según la investigación, se determinara que el acoso sexual o algún otro comportamiento inapropiado sí ocurrió.
- La acción disciplinaria para la persona que acosa podría incluir advertencias orales o escritas, aplazamiento de un aumento o promoción, democión o reasignación, suspensión o despido. Su empleadorx también podría requerir consejería para la persona que acosa. Tenga en cuenta que sólo porque unx empleadorx disciplina a la persona que acosa, esto no necesariamente significa que la conducta es lo suficientemente grave como para que se califique legalmente como acoso sexual.

Anota en un lugar seguro cada vez que se siente acosada, si es posible realice grabaciones.



NOTA. Si unx empleadorx toma represalias contra usted por traer el asunto de un acoso a la atención de la gerencia o como respuesta a su presentación de una queja, sepa que esa acción va en contra de la ley e implica otra violación del Título VII, además del acoso en sí.

Si usted tiene unx abogadx, asegúrese de informarle sobre las represalias, y si usted presenta una denuncia, asegúrese de incluir cualquier acción de represalia.

Es posible que desee consultar con unx abogadx antes de presentar un cargo con la EEOC y, definitivamente, debe considerar hacerlo al recibir una carta de “derecho a demandar”, con el fin de determinar si desea ir a la corte.

Debe tener en cuenta que las acciones legales podrían no ser la solución perfecta para el acoso sexual. La búsqueda de unx abogadx puede ser difícil, especialmente si necesita contratar la representación legal según honorarios de contingencia, lo que significa que a su abogadx sólo se le paga si gana el caso y recupera dinero de su empleadorx. Las demandas legales también consumen mucho tiempo, son costosas y, a menudo, son emocionalmente difíciles. Pero si no puede obtener alivio al confrontar a la persona que acosa o no puede seguir los procedimientos internos, tomar acción legal puede ser su mejor recurso.

Aunque no es necesario tener unx abogadx para presentar un reclamo legal, es extremadamente útil. Sea persistente cuando se trate de buscar representación legal y recuerdo que un notario en los EEUU no puede dar ayuda legal ¡Evite los fraudes!

STOP



Advertencia: Este informe no constituye un asesoramiento legal; las personas y organizaciones que consideren acciones legales deben consultar con su propio asesorx legal antes de decidir sobre un plan de acción.

3. EL ACOSO EN NÚMEROS



1 de cada 3 mujeres de entre 18 y 34 años han sido acosadas sexualmente en el trabajo. El 71% de esas mujeres dijeron que no lo denunciaron.

Fuente: Encuesta cosmopolita a 2.235 empleadas a tiempo completo y parcial, 2015.



Casi la mitad de las mujeres que trabajan en los EE.UU. dicen que han sufrido acoso en el lugar de trabajo.

Fuente: NBC News (2017). "Encuesta de NBC / WSJ: casi la mitad de las mujeres trabajadoras dicen que han experimentado acoso".



El acoso sexual es generalizado en todas las industrias, pero especialmente en trabajos de servicio con salarios bajos. Por ejemplo, más del 25% de los cargos de acoso sexual presentados ante la EEOC en la última década provienen de industrias con trabajadores del sector de servicios.

Fuente: <https://www.americanprogress.org/issues/women/noticias/2017/11/20/443139/not-just-rich-famous/>



Más de una tercera parte de los países del mundo no tienen leyes que prohíban el acoso sexual en el trabajo, dejando a casi 235 millones de mujeres trabajadoras vulnerables en el lugar de trabajo.

Fuente: <https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/MUNDO%20Discriminación%20at%20Work%20Report.pdf>



Entre el 15% y 43% de lxs trabajadorxs que son parte de la comunidad de diversidad de género y sexualidad (TLGBQAI +), particularmente trans y genero no conforme han sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo.

Entre el 8% al 17% de lxs trabajadorxs que son parte de la comunidad de diversidad de género y sexualidad (TLGBQAI +) informan que fueron rechazxs para un trabajo o despedidxs debido a su orientación sexual o identidad de género.

10 por ciento a 28 por ciento recibieron una evaluación de desempeño negativa o fueron rechazados para una promoción porque Eran parte de la comunidad de diversidad de género y sexualidad (TLGBQAI +)



Entre el 7 y el 41 por ciento de lxs trabajadores homosexuales y trans sufrieron abusos verbales o físicos, o se vandalizó su lugar de trabajo.

Fuentes: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/?s=sexual+harassment+of+trans+people>

<https://www.americanprogress.org/issues/lgbt/news/2011/06/02/9872/gay-and-transgender-people-face-high-rates-of-workplace-discrimination-and-harassment/>

- Casi el 50% de los hombres piensan que las mujeres están bien representadas en el liderazgo en empresas donde solo uno de cada diez líderes de alto nivel es mujer.

Fuente: <https://womenintheworkplace.com>

- Aproximadamente una tercera parte de las mujeres piensan que las mujeres están bien representadas cuando ven una de cada diez en posiciones de liderazgo.

Fuente: <https://womenintheworkplace.com>

- 1 de cada 5 líderes de C-Suite (o posición de alto nivel) es una mujer. Menos de 1 en 30 es una mujer de color.

Fuente: [LeanIn.org y McKinsey & Company, "Mujeres en el lugar de trabajo", 2017](#)

- De 2007 a 2016, el 4% de los directores que más recaudaron fueron mujeres. Solo 7 eran mujeres de color. 1 en 1,114 directores en 1,000 películas fue Latina.

Fuente: [Smith, Stacy L, Dra. Katherine Piper, y Marc Choueiti, ¿Inclusión en el Presidente de los Directores? Género, raza y edad de los directores de cine en 1,000 películas de 2007-2016, USC Annenberg School for Communication and Journalism](#)

- A las mujeres blancas no hispanas se les paga 80 centavos por cada dólar en comparación con los hombres blancos no hispanos. A las mujeres asiáticas se les paga 87 centavos por cada dólar. A las mujeres negras y latinas solo se les paga 63 centavos y 54 centavos respectivamente por cada dólar en comparación con los hombres blancos.

Fuente: [Centro Nacional de Derecho de la Mujer, 2017](#)

4. RECURSOS SI NECESITA AYUDA LEGAL

Comuníquese con el Fondo Legal de Times Up. Para obtener más información sobre los orígenes del Fondo, lea nuestras Preguntas frecuentes o para hacer una donación al Fondo, ingrese al siguiente link: <https://nwlc.org/times-up-legal-defense-fund/>.

El Fondo ayudará a sufragar los costos legales y de relaciones públicas en casos seleccionados en función de criterios específicos y disponibilidad de fondos.

Una red de abogadx y profesionales de relaciones públicas de todo el país trabajará para proporcionar asistencia a quienes han sufrido acoso o represalias. **El acceso a ayuda legal y de comunicación rápida e integral se traduce en empoderamiento para estas personas y crecimiento a largo plazo para nuestra cultura y comunidades en general.**

El Centro Nacional de Derecho de la Mujer conectará a personas que han sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo o represalias relacionadas con abogadx que pueden proporcionar asistencia legal, incluida una consulta inicial gratuita.



Solo lxs abogadx pueden solicitar fondos. Las personas que han sufrido acoso sexual o represalias relacionadas también pueden ser elegibles para recibir relaciones públicas y ayuda de los medios en las circunstancias apropiadas. ¿Preguntas? Contáctenos en legalnetwork@nwlc.org.

PROCESO DE ADMISIÓN

National Women's Law Center recibe a diario muchas solicitudes de asistencia legal y ofrece representación directa en solo un pequeño número de asuntos. La experiencia del centro se centra principalmente en la discriminación sexual (incluyendo el acoso sexual, la discriminación por embarazo, la discriminación basada en decisiones de salud reproductiva, etc.). Si busca ayuda con un asunto relacionado con la discriminación sexual y el centro no puede representarle, podemos brindarle información legal que posiblemente sea útil y una lista de abogadx en su área de nuestra Red Legal para la Equidad de Género, quienes podrían tener disponibilidad para tomar su caso.

Lxs abogadx que participan en la Red Legal para la Equidad de Género han acordado brindar consultas iniciales gratuitas en estos tipos de casos. Aunque algunxs abogadx en nuestra red pueden tomar casos por una tarifa reducida, o pro bono, otrxs no lo harán. Si se comunica con unx abogadx de nuestra red, usted debe preguntar sobre los honorarios y costos de la representación y otros asuntos para asegurarse de que desea contratar a dichx abogadx.

Si su situación no está relacionada con un problema de discriminación sexual, podemos dirigirle a otro recurso. No podemos ayudar en casos criminales o de negligencia médica, divorcio y custodia, manutención de menores, o violencia doméstica. Si busca ayuda con uno de estos tipos de casos, consulte los recursos enumerados debajo del formulario

Si tiene problemas para obtener anticonceptivos u otras necesidades importantes de la salud de las mujeres sin copagos o gastos de bolsillo, como lo requiere la ley, visite **CoverHer.org** o llame a nuestra línea de ayuda gratuita a **1-866-745-5487**.

5. RECOMENDACIONES GENERALES

1. No sea parte del problema. Para empezar, no hostigue a nadie.
2. Si una persona que ha sido hostigada se lo cuenta, créale. No subestime lo difícil que es hablar de estas cosas.
3. Si conoce a alguien que sido hostigada, hostigado, hostigadx, conéctese a la persona a recursos que puedan ayudar, como los que se encuentran aquí.
4. Si usted es un testigo o espectador y ve una situación de acoso, puede ayudar a la persona que está siendo hostigada. Podría realmente intervenir. Podría enfrentar al acosador. También podría ayudar a la persona a salir de la situación de acoso. Si no puede hacer ninguna de estas cosas, puede apoyar a la persona hostigada corroborando y confirmando lo sucedido.
5. Puede ayudar a las personas afectadas por el acoso sexual mediante la donación al Fondo de Defensa Legal TIME'S UP.
6. Si usted es parte de una organización, mire la fuerza de trabajo y el liderazgo (administración, funcionarios, junta directiva). ¿Refleja el mercado en el que opera y el mundo en el que vivimos? Si no, pregunte por qué no y haga algo para acercarlo a ese objetivo.



7. Reconozca que el talento se distribuye igualmente, pero las oportunidades laborales y profesionales no. Asesore (sirva de mentorx) a alguien de un grupo subrepresentado en su industria. Si está en condiciones de hacerlo, contrate a alguien que pueda diversificar las perspectivas incluidas en su organización; su equipo será mejor y más fuerte para eso.

8. Puede votar con su billetera: en sus compras, en sus inversiones y en sus donaciones caritativas. Gaste o done a compañías y organizaciones que tengan un liderazgo y oportunidades más equitativas para todos.

6- INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LAS ORGANIZACIONES FACILITANDO ESTE MANUAL:

TIME'S UP™

TIME'S UP™ es una organización que insiste en un trabajo seguro, justo y digno para todas las mujeres. Queremos que las mujeres, desde la fábrica hasta el piso de la bolsa de valores, se sientan unidas como hermanas a medida que cambiamos el paradigma de la cultura del lugar de trabajo.

Impulsado por mujeres, TIME'S UP aborda la desigualdad sistémica y la injusticia en el lugar de trabajo que han impedido que los grupos con representación insuficiente alcancen su máximo potencial. Nos asociamos con los principales defensores de la igualdad y la seguridad para mejorar las leyes, los acuerdos de empleo y las políticas corporativas; ayudar a cambiar el aspecto de las salas de juntas corporativas y el C-suite (o altos mandos); y permitir que más mujeres y hombres accedan a nuestro sistema legal para responsabilizar a los agresores.

No más silencio. No más espera. No más tolerancia a la discriminación, el acoso o el abuso.

El Fondo de Defensa Legal TIME'S UP, que está ubicado y administrado por el Centro Nacional de Derecho de la Mujer, conecta a aquellos que experimentan conductas sexuales inapropiadas incluyendo asalto, acoso, abuso y otras represalias relacionadas en el lugar de trabajo o tratando de avanzar en sus carreras con relaciones legales y asistencia pública.

LEVANTANDO LAS VOCES LATINAS

La Iniciativa Levantando las Voces Latinx es un programa de educación, divulgación comunitaria y desarrollo de liderazgo del Centro Feminista de Salud para las Mujeres. Brindamos información verídica y precisa sobre la salud, los derechos y la justicia sexual y reproductiva y facilitamos espacios de diálogo que contribuyan a que las familias y comunidades Latinas/Latinx en el estado de Georgia tomen decisiones positivas y oportunas en lo referente a su salud y sus derechos sexuales y reproductivos.

COMMUNITY ESTRELLA

Un proyecto independiente dedicado a alcanzar, servir, referir, conectar, educar, organizar, empoderar y abogar por los derechos de la comunidad de diversidad sexual y de género expansivo y sus aliados, aliadas, aliadxs (TLGBQAI+) particularmente Trans-latinx y sus intersecciones sociales políticas y culturales en el estado de GA buscando tener una vida digna y justa de respeto, equidad, amor, e inclusividad, con derecho a la educación y al trabajo.

FONDO COMUNITARIO LATINO (LCF GEORGIA)

El Fondo Comunitario Latino (o Latino Community Fund - LCF Georgia por sus siglas en inglés) apoya a organizaciones y familias Latinx abogando por representación y equidad, avanzando el conocimiento de quienes somos como comunidad, desarrollando capacidad y eficiencia en nuestras organizaciones e invirtiendo directamente en becas, subsidios y desarrollos de programas en Georgia.



Acoso sexual en el trabajo

Currículo de capacitación para las comunidades
Latinas en Georgia.



**TIME'S[™]
UP**



Un proyecto colaborativo desarrollado por el Fondo Comunitario Latino y la Iniciativa Levantando las Voces Latinx del Centro Feminista de Salud para las Mujeres y respaldado por el Fondo de Defensa Legal de TIME'S UP