

# PISC

SOCIOS  
EN EL  
CAMBIO  
SOCIAL

Una publicación del Centro de Recursos para la Prevención de la Agresión Sexual, dedicada a proporcionar asistencia técnica a aquellas personas que participan en la prevención contra la violencia sexual en el estado de Washington

COALICIÓN DE PROGRAMAS CONTRA LA AGRESIÓN SEXUAL EN WASHINGTON

PRIMAVERA DE 2010

Volumen XIII Publicación 2  
www.wcsap.org

## Trabajadores Migrantes y la Prevención



# Notas de Prevención



**W**ashington es un estado líder en la agricultura. Algunos de nuestros alimentos deliciosos son las lentejas de los Palouse, el vino del Valle de Columbia, las cebollas famosas de Walla Walla, cestas y cestas de frambuesas de Ferndale y las manzanas crujientes por las que nos caracterizamos (mi favorita es la tarta de Cripps Pink). La comida es deliciosa, pero la agricultura no es fácil. Es un trabajo muy arduo, y llenar nuestras tiendas y despensas de comestibles a los precios que estamos acostumbrados, requiere de mucha mano de obra con salarios bajos. Gran parte del trabajo lo realizan los trabajadores migrantes, quienes viajan de un lugar de trabajo a otro. Los trabajadores migrantes hacen mucho más que simplemente el trabajo agrícola, por supuesto, pero ese será el tema dominante en esta publicación.

Los trabajadores migrantes con frecuencia se ven obligados a vivir y trabajar bajo condiciones muy precarias y podrían tener acceso limitado al idioma, los recursos y la movilidad. Si una trabajadora migrante es agredida o acosada sexualmente en el trabajo y no tiene sus documentos ¿a quién se lo dirá?

¿Cómo se puede empezar a implementar la prevención entre los trabajadores migrantes? ¿Qué asuntos se tienen que considerar? Con la movilidad inherente entre los trabajadores migrantes, ¿cómo puede ser constante y eficaz la prevención? Estas son las preguntas que tratamos de abordar en este PISC. Esperamos que usted disfrute la lectura. Se acepta comentarios y sugerencias en [prevention@wcsap.org](mailto:prevention@wcsap.org), o @wcsap en Twitter. 

Un cordial saludo,

Grant Stancliff, Especialista en Prevención  
Centro de Recursos para la Prevención, WCSAP

La misión de la Coalición de Programas contra la Agresión Sexual en Washington es unir a las agencias que participan en la eliminación de la violencia sexual a través de educación, defensa, servicios para las víctimas y cambio social.

El Centro de Recursos para la Prevención es un proyecto de WCSAP, diseñado para proporcionar apoyo y asistencia técnica a las personas, comunidades y agencias que participan en la prevención de la violencia sexual dentro del estado de Washington.



Volumen XIII, Publicación 2  
Trabajadores Migrantes y la Prevención

**Socios en el Cambio Social**

Se publica trimestralmente por el Centro de Recursos para la Prevención WCSAP desde su oficina en Olympia, Washington.

El enfoque de esta publicación es presentar información y recursos para la prevención de la violencia sexual, con un énfasis especial en el cambio social. Los ejemplares se envían por correo a los miembros suscritos de WCSAP.

Para obtener información sobre la membresía, visite [www.wcsap.org](http://www.wcsap.org).

Editor General  
Grant Stancliff  
[prevention@wcsap.org](mailto:prevention@wcsap.org)

Diseño  
Debi Bodett



**Hombres Unidos Contra la Violencia Familiar (Men United Against Family Violence), de la Red de Clínicos Migrantes**

Entrevista con Emiliano Díaz de León  
Grant Stancliff, Especialista en Prevención, WCSAP

1



**Cosechando mis derechos, Una Fotonovela**

Kimber Nicoletti

6



**Contexto de los trabajadores huéspedes en los Estados Unidos Selecciones de Cerca de la Esclavitud: Programa de Trabajadores Huéspedes en los Estados Unidos**

Southern Poverty Law Center

9



**Mis Sueños**

Suzi Fode, Servicios de New Hope DV/SA en Moses Lake

14



**Recursos para la Prevención**

15

# Red de Clínicos Migrantes



## Hombres Unidos Contra la Violencia Familiar

Grant Stancliff, Especialista en Prevención, WCSAP

### Entrevista con Emiliano Díaz de León

La prevención primaria se trata de detener la violencia sexual antes de que suceda. Uno de nuestros valores aquí en Washington es que, a fin de que sea eficaz, el esfuerzo debe ser específico para una comunidad o población. Ese es un valor compartido por la Red de Clínicos Migrantes, la cual está perfeccionando un programa de estudios sobre la prevención dirigido hacia los hombres migrantes.

Conocí a Emiliano en el 10° Encuentro Multicultural, un evento patrocinado por Esfuerzos Multiculturales para Acabar con la Violencia Sexual en la Universidad de Purdue. Durante el café y antes de la ceremonia de apertura, Emiliano compartió algunas de sus grandes obras en la Asociación Contra la Agresión Sexual de Texas (TAASA), y algún trabajo que había estado realizando con la Red de Clínicos Migrantes. Explicamos esta conversación con más detalle para PISC.



### **Centro de Recursos para la Prevención:**

*Cuénteme un poco acerca del proyecto Hombres Unidos Contra la Violencia Familiar (Men United Against Family Violence).*

### **Emiliano:**

La prevención primaria en este contexto no existía antes de este proyecto. Abordar los programas de prevención primaria con los hombres, en general, es una cosa, pero trabajar con un grupo específico de hombres lo cambia todo. Algunas personas lo consiguen, pero creo que, a medida que estamos desarrollando y a medida que tienen lugar los proyectos, estamos aprendiendo las mejores prácticas para lo que funciona más eficazmente con esta población en particular en todo el país. Ha sido muy interesante.

En este momento estamos desarrollando un Manual de Capacitación de Instructores. Irá junto con el plan de estudios que hemos desarrollado. Uno de los módulos es analizar realmente la población migrante masculina y a los participantes en esa comunidad en particular. Cada comunidad migrante se ve diferente.

Es importante recordar que existen diferentes tipos de trabajos migrantes y que pueden variar a través del país.

Tenemos la esperanza de proporcionar a la gente las herramientas para analizar a la población migrante hispana. Los hombres hispanos migrantes tienen muchas similitudes, pero también pueden venir de países muy diferentes. No todos son de Méjico. Algunos son de Centroamérica y otros lugares. Los hombres pueden ser diferentes en términos de idioma, nacionalidad y experiencia migratoria... Creo que se debe considerar todo

eso cuando se contrata a la comunidad migrante. No hay una manera única que se ajuste a todas las comunidades migrantes. No hay una manera que funcionará dentro de todas las comunidades migrantes. Eso no ha sido cierto para este proyecto. De hecho, se implementa el mismo plan de estudios en distintas áreas y de diferentes maneras.

(Hay cuatro proyectos en cuatro áreas, todos trabajando con hombres migrantes hispanos.)

### **Centro de Recursos para la Prevención:**

*El Southern Poverty Law Center informa que el 75% de los trabajadores agrícolas migrantes se identifican como mejicanos. ¿Con qué población trabaja usted?*

### **Emiliano:**

Estamos trabajando exclusivamente con hombres inmigrantes hispanos. Basándose en la Red de Clínicos Migrantes, la gran mayoría de los trabajadores migrantes son mejicanos o centroamericanos. Por lo general, tienden a ser inmigrantes recientes. Aproximadamente el 40% de los trabajadores migrantes y de temporada son residentes permanentes. 77% son nacidos en Méjico.

Sin embargo, el trabajo de los migrantes no es sólo el trabajo agrícola. También incluye el trabajo en la industria avícola, el trabajo de construcción y los servicios de limpieza, entre otros. Este proyecto en particular se está experimentando con los trabajadores agrícolas.

### **Centro de Recursos para la Prevención:**

*¿Cómo se manifiesta la relevancia cultural en su trabajo?*

### **Emiliano:**

Está siempre en el lugar más prominente, en términos de esta población en particular, y ha informado de todo este proceso. Una cosa que nos parece muy importante es que en realidad está buscando las experiencias y el entendimiento de los hombres migrantes. Lo hemos hecho de diferentes maneras: encuestas, entrevistas, grupos de enfoque. Todas esas cosas, sobre todo las experiencias de los hombres, han influido en el desarrollo del plan de estudios y la ejecución del proyecto, así como la capacitación de los Promotores (moderadores).

Los Promotores son totalmente bilingües. Leen, escriben y hablan en español. Muchos de nuestros promotores han compartido experiencias con los hombres con los que trabajamos.

En términos de difusión y promoción, estamos llevando el proyecto a los trabajadores agrícolas. Teniendo en cuenta su falta de acceso al transporte y las preocupaciones de su situación de inmigrantes, la capacidad de trasladarse de un lado a otro en una comunidad puede ser muy limitada. No hay expectativa de que los hombres tengan que viajar a algún lugar para una sesión. Llevamos el programa donde se reúnen, donde socializan, donde viven y donde tienen celebraciones. Esto incluye realizar el proyecto en su lugar de culto.

Los centros de salud para inmigrantes ya tienen una buena relación con los trabajadores y los propietarios de los campos. Tienen una tradición de hacer promoción de la salud, prevención del VIH y prevención del tabaco en los campamentos. Para este programa, eso ha marcado una diferencia real en términos de no tratar de crear una nueva relación, sino utilizar las relaciones que ya existen.



Una imagen para el plan de estudios.

### **Centro de Recursos para la Prevención:**

*¿Cuán importantes son los materiales desde el punto de vista cultural?*

### **Emiliano:**

Todo lo que hemos desarrollado ha sido en español. Mucho de esto fue informado por el trabajo en América Latina. Cuando consideramos el plan de estudios en sí, en su mayor parte es una colección de ejercicios de América Latina. Hemos incorporado muchos ejercicios que se han desarrollado con un objetivo multicultural, aquí en los Estados Unidos, como las actividades interactivas de *Act Like a Man*. Con algunos retoques, llegaron a ser de mayor relevancia cultural. Para muchos, no tuvimos que retocar mucho.

Usamos muchas imágenes. Usamos imágenes para asegurar que tengamos material que se pueda usar sin consideración del nivel de alfabetización de alguien. Incluso para los materiales, una parte importante del proceso es que fue informado por los hombres latinos, las respuestas de los Promotores y las personas que trabajan dentro de la comunidad de salud de los migrantes.

### **Centro de Recursos para la Prevención:**

*La prevención primaria tiene que ver con todas las actividades que tienen el propósito de prevenir la violencia sexual antes de que suceda. ¿Cómo hace la conexión entre la prevención primaria y sus actividades?*

### **Emiliano:**

Parte de la revisión de nuestra literatura inicial era analizar realmente los programas de estudios basados en la prevención primaria para esta población en particular. No había ninguno. Hay algunos para los hombres latinos, pero ninguno desarrollado para esta población. Es por eso que el CDC ha financiado este proyecto, para su uso por los programas que trabajen (de ser posible) con los Centros de Salud para Migrantes. Esa es también una parte importante de la estrategia. ¿Quién tiene acceso? Desafortunadamente, los centros de asistencia a víctimas de la violación a menudo no tienen un alto nivel de acceso a las comunidades migrantes.

Como un proyecto de prevención primaria, trabajamos con hombres que no han cometido violencia sexual. La Guía de Moderadores y Plan de Estudios del Curso de Hombres Unidos Contra la Violencia Familiar (Men United Against Family Violence) incluye cinco sesiones. Cada sesión dura cerca de dos horas. La participación de los hombres suele ser más limitada que con otros enfoques. En general, los trabajadores migrantes no se encuentran en una misma área durante mucho tiempo. Tal vez cinco a ocho semanas. Por lo tanto, estamos siendo muy respetuosos de su tiempo.

La prevención primaria es la pieza central de este plan de estudios. La eficacia del programa, basado en las prepruebas y pospruebas, ha sido bastante notable.

Deseamos ofrecer algo para los centros de asistencia a las víctimas de violación a fin de hacer el trabajo con los hombres migrantes - algo que sea fácil de duplicar y fácil de implementar.

No hay una gran cantidad de planes de estudio que se desarrollan para, o que son informados por, la prevención primaria. Aún menos personas tienen componentes de evaluación sólidos, por cuya razón nos estamos concentrando en esa área.

Tratamos de ofrecer alimentos en las sesiones. Las sesiones son por lo general después de la jornada de trabajo y eso significa que podrían venir directamente del campo. La última sesión es una celebración y es agradable incorporar alimentos culturales, música, etc. En esta celebración, invitamos a los hombres a presentar obras de arte o poesía.

Todos los participantes tienen la oportunidad de exponer su experiencia del programa. Reciben una gorra y un certificado. El financiamiento de las tarjetas de regalo para los hombres que participan es útil. Nuestros Promotores también reciben un estipendio por su facilitación. No se espera que las comidas y cosas adicionales sean parte del modelo, pero hacen que el lugar sea cómodo.

## Las 5 sesiones

1. Rol establecido en función del sexo y socialización de los hombres (preprueba)
2. Definición de la violencia/abuso de la pareja sexual e íntima
3. El poder masculino y la violencia
4. Desarrollo de destrezas para evitar y responder a la violencia (posprueba)
5. ¡Celebración!

También ayuda si el lugar del escenario es seguro. En los campamentos, podría haber áreas comunes. Tratamos de presentar el programa en su espacio y en su comunidad. Esta es una razón por la que es de vital importancia tener Promotores de habla español.

Las sesiones en sí no son muy técnicas, no utilizamos

PowerPoint. Son de baja tecnología y todos los materiales están incluidos en el plan de estudios.

Los participantes del programa reciben una gorra y un certificado después de completar las sesiones.



Los participantes del programa reciben una gorra y un certificado después de completar las sesiones.

### **Centro de Recursos para la Prevención:**

*En algunos casos, los programas de prevención serán iniciados por alguien de fuera de la comunidad. Esto requiere edificar relaciones y confianza - ¿cuáles son algunas maneras en las que sugiere la creación de relaciones duraderas y significativas?*

### **Emiliano:**

Comenzar por encontrar a las personas que tienen esa experiencia como migrantes – las personas que, ya sea crecieron como migrantes, son migrantes en la actualidad, tenían padres que eran/son migrantes... alguien que tiene conocimiento acerca de cómo vive y trabaja una comunidad en particular. Establecer una relación con esas personas es fundamental para obtener acceso y confianza. Esta podría ser una persona o una organización que proporciona servicios. Hay muchos servicios que ofrecen una programación a los migrantes en el mundo que nos rodea. Una vez que se identifica la población de trabajadores migrantes en cualquier estado en particular, hay una organización que está allá trabajando con la gente.

Gran parte de la difusión y reclutamiento ha sido a través de las comunidades de fe. Hay muchos programas que trabajan con los niños de los trabajadores migrantes. Los hombres podrían tener un espacio social para pasar el rato después del trabajo... reclutar en un mercado podría ser una opción. Hay muchas formas distintas de acceder a la población.

Dos moderadores son necesarios y esenciales para el proceso. Ambos deben ser de sexo masculino, ya que hemos visto que esto ha ayudado en el reclutamiento

y la promoción con los hombres. Esto no se debe a que las mujeres no tienen el mismo acceso o no pueden ser eficaces, sino que los hombres no han practicado estos ejercicios para entender completamente el valor en las mujeres. Esperamos que los hombres consideren ofrecerse como voluntarios en su propia comunidad o país y que se unan los esfuerzos de no-violencia de los hombres en su comunidad o país. Tenemos la esperanza de que apoyen a las mujeres, ya sea que se trate de sus parejas o sus hijas, y que alentarán a sus hijos para que lo hagan también. Nuestra esperanza es mejorar todas las relaciones de los hombres a largo plazo y reducir la probabilidad de que participen en la violencia e instancias de violencia con otros hombres . . . ya sea en el lugar de trabajo o en la comunidad.

### **Centro de Recursos para la Prevención:**

*Muchas gracias por su tiempo, Emiliano.*

### **Emiliano:**

Gracias por la oportunidad. El plan de estudios está todavía en desarrollo. Si la gente desea más información sobre el proyecto, deben comunicarse con la Red de Clínicos Migrantes. Está disponible en línea en [www.migrantclinician.org](http://www.migrantclinician.org). Allí podrá encontrar más información acerca de sus otras iniciativas de salud familiar, incluyendo artículos publicados. 

*La función de Emiliano en este proyecto es como un Miembro del Consorcio de Liderazgo y el instructor principal de los Promotores. Es uno de los especialistas en la prevención primaria de TAASA. Antes de unirse al equipo de TAASA, vivía en Harlingen, Texas, donde trabajó en el Centro de Crisis Familiar como defensor de los niños y luego como coordinador de voluntarios. Más tarde, trabajó en Casa de Proyecto Libertad como defensor de los derechos de los inmigrantes legales. En 2003, fundó el Centro de Recursos para Hombres del sur de Texas, también en Harlingen. Emiliano es nativo de Austin y trabajó como defensor de los niños en SafePlace durante cinco años. Puede ponerse en contacto con él escribiendo a [ediazdeleon@taasa.org](mailto:ediazdeleon@taasa.org).*

*Para obtener más información sobre Hombres Unidos Contra la Violencia Familiar u otras iniciativas de salud de la red de Clínicos Migrantes, por favor póngase en contacto con Deliana García, Directora de Proyectos Internacionales, en [email@migrantclinician.org](mailto:email@migrantclinician.org).*

# Cosechando mis derechos, Una Fotonovela

Kimber Nicoletti

## Acerca de La Fotonovela

Una fotonovela es una herramienta educativa que se utiliza para abordar las preocupaciones sociales mientras se reconocen las diversas necesidades de aprendizaje de sus lectores. Este medio impreso, donde las fotos o los dibujos están organizados para narrar una historia, mientras se transmite el argumento a través de burbujas de diálogo, se ha utilizado principalmente con el público latino, pero recientemente ha ganado popularidad con el público mayoritario en los Estados Unidos.

La fotonovela tiene una larga trayectoria en las comunidades mejicana y chicana y ha sido reconocida como un método eficaz para educar a los estudiantes con distintos niveles de alfabetización. En muchas comunidades latinas, el idioma y el nivel de alfabetización pueden ser muy diversos. La fotonovela involucra al lector a través de fotos o dibujos y con palabras. Utiliza una narración de cuentos para enseñar al lector. En las comunidades donde se ha transmitido oralmente la historia y la cultura, la narración es un método culturalmente importante para compartir información.



La cubierta presenta colores cálidos.



Primera página

Es evidente lo que está ocurriendo de sólo un vistazo.

LOS PARTICIPANTES TENÍAN SENTIMIENTOS MUY FUERTES ACERCA DE LO QUE REPRESENTABAN LOS COLORES, UN MUNDO QUE ERA SEGURO Y LIBRE DE VIOLENCIA SEXUAL...



## Los actores y el proceso

La fotonovela era parte de un proyecto que comenzó como una discusión y la idea de proporcionar un mayor énfasis en la prevención de la violencia sexual contra las mujeres trabajadoras agrícolas migrantes. Muchos de los socios del proyecto han reconocido desde hace tiempo la cantidad limitada de materiales de prevención que fueron diseñados para los trabajadores agrícolas migratorios y la intensa necesidad de formar profesionales en la difusión de información y la prestación de servicios en esta comunidad. A partir de estos debates, un grupo de profesionales dedicados decidió solicitar financiamiento para crear la Iniciativa Nacional para combatir la Violencia Sexual contra las Trabajadoras Agrícolas, que es financiada por la Oficina de Víctimas del Crimen (OVW). Colaboraron en la creación de la fotonovela California Rural Legal Assistance Inc. (CRLA), Líderes Campesinas, Southern Poverty Law Center, Esperanza: la Iniciativa Legal de las Mujeres Inmigrantes, Victim Rights Law Center (VRLC), Proyecto de Salud de la Mujer Rural y los Esfuerzos Multiculturales para acabar con la Agresión Sexual (MESA).

Los socios decidieron que era imprescindible contar con la intervención y participación de las trabajadoras agrícolas en la creación de la fotonovela. CRLA y Líderes Campesinas organizaron a las trabajadoras agrícolas para dos grupos de enfoque que he facilitado en Salinas, California, a principios del año 2009. Utilizando un modelo de actuación para la recolección de datos, los participantes se dedicaron a una serie de actividades basadas en las artes escénicas para facilitar el diálogo. Las actividades basadas en las artes escénicas ayudan a crear un diálogo en torno a temas que se consideran tabú para la discusión y, además, ayudan a las trabajadoras agrícolas a participar al mismo tiempo que alivian el estrés. Deseábamos realmente que esta sea una herramienta que hablara a las trabajadoras agrícolas migrantes. Se prestó gran atención a cada detalle, incluyendo los colores y las caras que se usaron en la cubierta exterior de la fotonovela. Durante los grupos focales, se mostró a los participantes varios colores y se les preguntó qué colores sentían que representaban la seguridad, la libertad de la violencia sexual y las comunidades saludables. Los participantes tuvieron sentimientos muy fuertes acerca de lo que representaban los colores de un mundo que estaba a



salvo y libre de violencia sexual, que dio lugar a los colores verde y amarillo para las cubiertas frontal y posterior. Además, se mostró a los participantes varias imágenes y se les preguntó con qué rostros se identificaban más íntimamente.

### Uso de La Fotonovela

La fotonovela está publicada y ha sido bien recibida por la comunidad de trabajadores agrícolas migrantes y los proveedores de servicios. La fotonovela fue diseñada principalmente para ser utilizada por los concesionarios OVW, pero también se distribuyó en la Conferencia Nacional Contra la Agresión Sexual. En nuestro trabajo de prevención contra la violencia sexual en las comunidades de trabajadores agrícolas migrantes, MESA utiliza la fotonovela como una herramienta de discusión para comenzar o promover el diálogo y ayudar a crear la identificación de la comunidad, para organizar a la comunidad en los esfuerzos de prevención.

### La importancia de llegar a los trabajadores agrícolas

A pesar de haber múltiples desafíos para hacer participar a la audiencia de trabajadores agrícolas migrantes en la prevención contra la violencia sexual, es imperativo que no se pase por alto a esta comunidad. Los trabajadores agrícolas migrantes están involucrados en casi todos los niveles de siembra, cosecha y preparación de los alimentos que todos comemos. Los trabajadores agrícolas sufren de niveles horribles de miseria y suelen pasar desapercibidos en muchas comunidades. Estas mujeres trabajan y viven en lugares remotos con acceso muy limitado (si es que existe alguno) a los recursos, y son objeto de abuso en muchos niveles. Es absolutamente importante que se desarrollen en todas las comunidades esfuerzos para fortalecer a las trabajadoras agrícolas migrantes y prevenir la violencia sexual. 

*Kimber Nicoletti, MSW, trabaja como Directora de los Esfuerzos Multiculturales para Acabar con la Agresión Sexual (MESA) en la Universidad de Purdue. Kimber es miembro del Consejo Consultivo del Centro Nacional de Recursos Contra la Violencia Sexual y forma parte de la Junta Directiva del Consejo de Salud Familiar de Indiana.*

*La Srta. Nicoletti ha abogado por la comunidad de trabajadoras agrícolas migrantes desde hace más de 18 años. La Srta. Nicoletti, quien da un alto nivel de energía y entusiasmo a su trabajo, tiene una actitud positiva y es experta en la participación y capacitación de los clientes. Como clínica y practicante de la prevención, ha desarrollado un modelo exitoso de prevención contra la violencia sexual para la comunidad de trabajadoras agrícolas migrantes y actualmente es socia en el esfuerzo nacional para combatir la violencia sexual entre los trabajadores agrícolas. Se puede poner en contacto con la Srta. Nicoletti escribiendo a: [knicolet@purdue.edu](mailto:knicolet@purdue.edu).*

# Contexto de Trabajadores Huéspedes en los Estados Unidos

Selecciones de *Cerca de la Esclavitud:*

*Programas de trabajadores invitados en los Estados Unidos*

Southern Poverty Law Center

## Parte 1: Breve historia de los trabajadores huéspedes en los Estados Unidos

Los trabajadores nacidos en el extranjero han contribuido significativamente a la economía de los Estados Unidos desde hace siglos.

Desde principios de los 1800 hasta el estallido de la Primera Guerra Mundial, millones de inmigrantes europeos - irlandeses, británicos, alemanes, italianos, escandinavos, rusos, húngaros y otros - llegaron a los Estados Unidos, y su trabajo ha ayudado a impulsar la expansión económica y geográfica del país. Durante la mayoría de este período, en virtud de la Ley de Naturalización de 1790, las fronteras estaban abiertas y no había límites numéricos sobre la inmigración. El primer gran intento de regular o detener el flujo de estos trabajadores llegó en 1882, cuando el Congreso aprobó la Ley de Exclusión China de prohibir el empleo de obreros chinos.

Durante la segunda mitad de la década de los 1800, luego del fin de la Guerra de Intervención Norteamericana en 1848, empezaron a llegar decenas de miles de trabajadores migrantes procedentes de México. A diferencia de sus homólogos europeos y asiáticos, pudieron moverse libremente a través de la frontera hacia empleos temporales en ganadería, agricultura, minería y otras industrias, y luego, en muchos casos, de regreso a casa nuevamente. El establecimiento de la Patrulla Fronteriza de los Estados Unidos en 1924 hizo que el acceso a puestos de trabajo en los Estados Unidos sea más difícil para los trabajadores mejicanos, sin embargo, y por primera vez, se les consideró como "extranjeros ilegales". Pero no quedó ningún límite numérico sobre la inmigración legal desde México hasta el año 1965.

La Primera Guerra Mundial trajo la migración de Europa en gran medida a su fin y ha creado una mayor demanda de mano de obra mejicana. Poco después, llegó la Gran Depresión y los trabajadores mejicanos eran vistos como

una amenaza para el empleo estadounidense. Más de 500.000 personas, incluyendo algunos ciudadanos estadounidenses, fueron deportadas a la fuerza.

El inicio de la Segunda Guerra Mundial creó otra escasez de mano de obra y se realizó un nuevo llamamiento a los trabajadores mejicanos para llenar el vacío.

### Los Braceros (jornaleros mejicanos en los Estados Unidos)

En 1942, el Departamento de Estado de los Estados Unidos llegó a un acuerdo bilateral con México, creando el programa bracero, el cual aprobó más tarde el Congreso. Para calmar a los críticos, los defensores del programa afirmaron que los mejicanos, que habían sido deportados en masa tan sólo unos años antes, eran fácilmente retornables. Este programa fue diseñado inicialmente para traer a unos cuantos cientos de trabajadores con experiencia en la cosecha de la remolacha azucarera en California. Aunque comenzó como un pequeño programa, en su apogeo atrajo a más de 400.000 trabajadores al año a través la frontera. Un total de aproximadamente 4,5 millones de empleos han sido ocupados por ciudadanos mejicanos hasta el momento en que se abolió el programa bracero en 1964.

Curiosamente, el programa tenía muchas importantes protecciones legales por escrito, ofreciendo a los trabajadores lo que la historiadora Cindy Hahamovitch, experta en programas de trabajadores huéspedes, ha llamado "el contrato de trabajo agrícola más completo de la historia de la agricultura estadounidense." Bajo este programa:

- » Los empleadores estaban obligados a tener contratos individuales con los trabajadores bajo supervisión del gobierno;

1942

*Ahora se cree que el programa bracero ha contribuido en gran medida a los patrones de inmigración no autorizada de México a los Estados Unidos.*

- » Se tenía que proporcionar a los trabajadores una vivienda que cumpla las normas mínimas;
- » Se tenía que pagar a los trabajadores ya sea un salario mínimo o el salario predominante, el que sea mayor;
- » Si los empleadores no pagaban los salarios obligatorios, el gobierno de los EE.UU. estaba obligado a mantenerlos;
- » Los empleadores tenían que ofrecer por lo menos 30 días de trabajo, y;
- » Los costos de transporte debían ser compartidos por los trabajadores, los agricultores y el gobierno.

Pero el programa de los braceros no parecía tan color de rosa en la práctica. Los trabajadores mejicanos, que generalmente no leían inglés, a menudo no tenían conocimiento de las garantías contractuales. Y hubieron numerosos informes acerca de empleadores que estafaban a los trabajadores – al igual que en el programa H-2 de trabajadores huéspedes de hoy.

A los trabajadores mejicanos, que se les llamaba braceros, también se les retenía un 10 por ciento de su salario, aparentemente para pagar un plan de pensiones del tipo Seguro Social. El dinero se debía depositar en un banco mejicano a nombre de los trabajadores. Sin embargo, nunca se pagó. Se han presentado varios juicios para recuperar lo que ahora se estima que son cientos de millones de dólares adeudados a los trabajadores mejicanos.

En 1956, se publicó el libro del sindicalista Ernesto Galarza, *Extraño en Nuestros Campos*, llamando la atención sobre las condiciones experimentadas por los braceros. El libro

1964

*El programa bracero se abolió en el año 1964. La huelga de la uva, en la que nació el sindicato United Farm Workers, comenzó al año siguiente.*

comienza con esta declaración de un trabajador: “En este campo, todavía no tenemos nombres. Se nos llama solamente por números.” El libro llegaba a la conclusión de que a los trabajadores se les mintió, engañó y “se los descuidó vergonzosamente”. El oficial a cargo del programa del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Lee G. Williams, describió el programa como un sistema de “esclavitud legalizada”.

La disponibilidad de braceros socavó la capacidad de los trabajadores de los Estados Unidos para exigir salarios más altos. Durante la década de 1950, los productores traían braceros cuando sus trabajadores de los Estados Unidos ya sea se declaraban en huelga o simplemente amenazaban con hacerlo. A finales de los 1950 y comienzos de 1960, César Chávez montó las protestas de los trabajadores agrícolas durante el programa y más tarde dijo que la United Farm Workers no habría sido posible si no se hubiera abolido el programa bracero en 1964. La huelga de la uva en la que nació el sindicato, de hecho, comenzó al año siguiente.

Ahora se sabe bien que el programa de bracero ha contribuido en gran medida a los patrones de inmigración no autorizada de México a los Estados Unidos.

Después de que el programa bracero fue desmantelado en 1964, todavía se podía importar trabajadores extranjeros para el trabajo agrícola bajo las secciones H-2 de la Ley de Inmigración y Nacionalidad. El programa H-2 se había creado en 1943, cuando la industria de la caña de azúcar de Florida obtuvo permiso para contratar a trabajadores del Caribe para cortar la caña de azúcar con visas temporales. Las condiciones terribles experimentadas por los cortadores de caña de azúcar han sido bien documentadas. En un incidente muy publicitado, el 21 de noviembre de 1986, los cortadores H-2 de caña de azúcar



## Parte 2: Cómo opera el programa de trabajadores huéspedes

del Caribe dejaron de trabajar en una gran plantación de azúcar en el sur de la Florida, oponiéndose a las condiciones de trabajo. Los trabajadores informaron que la empresa había tratado de pagar una tarifa inferior a la prometida en el contrato de trabajo, y como consecuencia, más de 300 trabajadores se negaron a ir a trabajar. La compañía llamó a la policía, que utilizó armas de fuego y perros para obligar a los trabajadores a subir a los autobuses en los que fueron retirados del campo y deportados. Este incidente fue conocido como “la guerra de perro”. Se ha convertido en el símbolo para muchas personas de la posibilidad de abuso extremo bajo un programa de trabajadores huéspedes que permite a los empleadores controlar el derecho del trabajador a permanecer en los Estados Unidos.

El programa H-2 fue revisado en 1986 como parte de la Ley de Reforma y Control Migratorio, que se divide en el programa agrícola H-2A y el programa no agrícola H-2B. No hay límites anuales numéricos sobre las visas H-2A. El límite anual de visas H-2B era 66.000 hasta 2005, cuando se incrementó considerablemente, al eximir de esos límites a los trabajadores que regresan.

El año 2005, el último año del que se encuentran datos disponibles, Estados Unidos emitió aproximadamente 89.000 visas H-2B y alrededor de 32.000 visas H-2A. Los países que enviaron a la mayoría de los trabajadores a los Estados Unidos bajo este programa fueron México, Jamaica y Guatemala; aproximadamente tres cuartas partes son mexicanos.

Como se verá en este informe, este sistema de trabajadores huéspedes actual está plagado de algunos de los mismos problemas que el desacreditado programa bracero.

Los Estados Unidos tiene actualmente dos programas de trabajadores huéspedes en los que los empresarios pueden importar mano de obra no calificada para trabajo temporal o estacional de duración menor a un año: el programa H-2A para trabajo agrícola y el programa H-2B para trabajo no agrícola.

Aunque los programas H-2A y H-2B ofrecen diferentes términos y beneficios, son similares de manera significativa: Ambos programas permiten al trabajador huésped que trabaje sólo para el empleador que solicitó sus servicios al Departamento de Trabajo (DOL). Si la situación de trabajo es abusiva o no es lo que se prometió, el trabajador tiene poco o ningún recurso además de irse a casa. Eso coloca al trabajador en una clara desventaja en términos de oportunidades de futuro en los Estados Unidos, porque su capacidad de volver en cualquier estación posterior depende completamente de la voluntad del empresario de presentar una solicitud al gobierno de los Estados Unidos. En términos prácticos, esto significa que es mucho menos probable que un empleado se queje acerca de la seguridad en el lugar de trabajo o de asuntos de salario.

Bajo la ley federal, los empleadores deben obtener la aprobación previa del Departamento de Trabajo para traer trabajadores huéspedes. Para ello, los empleadores deberán acreditar que:

- » no hay suficientes trabajadores de los Estados Unidos que sean capaces, y estén dispuestos, calificados y disponibles para realizar un trabajo en el lugar y el tiempo necesario, y,
- » los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores empleados de manera similar en los Estados Unidos no serán “afectados desfavorablemente” por la importación de trabajadores huéspedes.



Las visas H-2 utilizadas por trabajadores huéspedes son sólo para personas individuales y, en general, no les permiten traer a sus familias a los Estados Unidos. Esto significa que los trabajadores huéspedes están separados de sus familias, incluyendo a sus hijos menores de edad, a menudo por períodos que duran casi un año.

## EL PROGRAMA H-2A

El programa H-2A ofrece importantes protecciones legales para los trabajadores agrícolas extranjeros. Muchas de estas garantías son similares a las que existían en el marco del ampliamente desacreditado programa de bracero, que funcionó desde 1942 hasta que se suspendió en medio de violaciones de los derechos humanos en 1964. Desafortunadamente, un gran número de las protecciones – como en el programa bracero – sólo existen en papel.

La ley federal y las regulaciones DOL contienen varias disposiciones que están destinadas a proteger a los trabajadores H-2A de la explotación, así como a garantizar que los trabajadores de los Estados Unidos estén protegidos de los posibles efectos adversos, tales como la presión descendente sobre los salarios asociada con la contratación de trabajadores temporales extranjeros.

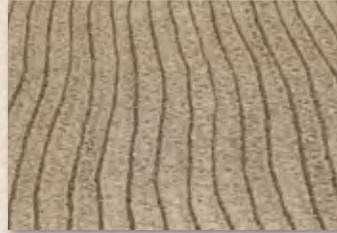
A los trabajadores H-2A se les tiene que pagar salarios que son los más altos de:

- “el salario predominante” del mercado laboral local para un lugar específico de cultivo, según lo determinado por el DOL y las agencias estatales;
- el salario mínimo estatal o federal, o;
- el “régimen salarial de efecto adverso.”

## Los trabajadores H-2A también tienen derecho a:

- » Recibir al menos tres cuartas partes del total de horas prometidas en el contrato, que establece el período de empleo prometido. (Esto se denomina “garantía de las tres cuartas partes.”)
- » Recibir vivienda gratuita en buenas condiciones durante el período del contrato.
- » Recibir beneficios de indemnización de trabajo por gastos médicos y pago por tiempo de trabajo perdido y por cualquier lesión permanente.
- » Que se les reembolse los gastos de viaje desde el domicilio del trabajador al trabajo tan pronto como el trabajador termine el 50 por ciento del período del contrato. Los gastos incluyen el costo de un pasaje de línea aérea o de autobús y comida durante el viaje. Si el trabajador huésped permanece en el trabajo hasta el final del contrato, el empleador debe pagar el transporte a casa.
- » Ser protegido por los mismos reglamentos de salud y seguridad que los demás trabajadores.
- » Ser elegible para servicios legales financiados por el gobierno federal en asuntos relacionados con su empleo como trabajador H-2A.

Para proteger a los trabajadores de los Estados Unidos en competencia con los trabajadores H-2A, los empleadores deben acatar lo que se conoce como la “norma del cincuenta por ciento”. Esta norma establece que un empleador H-2A debe contratar a cualquier trabajador cualificado de los Estados Unidos que solicite empleo antes del inicio de la segunda mitad de la estación para la que se contratará a trabajadores extranjeros.



## EL PROGRAMA H-2B

Las medidas fundamentales de protección jurídica que se otorgan a los trabajadores H-2A no se aplican a los trabajadores huéspedes bajo el programa H-2B.

Aunque el programa H-2B fue creado hace dos décadas por la Ley de Reforma y Control Migratorio (IRCA) de 1986, el Departamento de Trabajo nunca ha promulgado reglamentos implementando protecciones sustantivas de trabajo para estos trabajadores. De hecho, IRCA no exige explícitamente tales garantías reglamentarias, proporcionando sólo la orientación de que la importación de trabajadores H-2B no debe menoscabar el salario de los trabajadores de Estados Unidos ni las condiciones de trabajo.

Y, a diferencia del programa H-2A, los procedimientos que rigen la certificación para una visa H-2B no fueron establecidos por la reglamentación, sino por memorandos internos del DOL (Carta Administrativa General 1-95) y, por lo tanto, no estaban sujetos a comentario público ni al proceso de revisión que se exige cuando se adoptan las nuevas regulaciones federales. El empleador sólo necesita indicar la naturaleza, las condiciones salariales y laborales del puesto de trabajo y asegurar al Departamento de Trabajo que el salario y las otras condiciones cumplen con las condiciones imperantes en la industria. Debido a que el requisito de salario H-2B es establecido por la directriz administrativa y no por reglamento, el Departamento de Trabajo asume la posición de que carece de autoridad legal para hacer cumplir el salario predominante H-2B.

Si bien el empleador está obligado a ofrecer empleo a tiempo completo que pague al menos el salario predominante, ninguna de las otras protecciones reglamentarias fundamentales del programa H-2A se aplica a los trabajadores H-2B. No hay vivienda gratuita. No hay acceso a servicios legales. No hay “tres cuartas partes de garantía”. Y la reglamentación H-2B no exige a un empleador que pague el transporte de los trabajadores a los Estados Unidos. ◆

Esto ha sido reimpresso con el permiso de Southern Poverty Law Center. Puede acceder al informe completo en línea en [www.splcenter.org/pdf/static/SPLCguestworker.pdf](http://www.splcenter.org/pdf/static/SPLCguestworker.pdf).

# Mis Sueños

Suzi Fode, Servicios contra la Violencia Doméstica/Abuso de Sustancias New Hope, Moses Lake

## El proyecto

Mis Sueños (My Dreams). Hace aproximadamente cinco años, un defensor trabajando para New Hope (Nueva Esperanza) solicitó un financiamiento de la red comunitaria. Se le concedió el financiamiento suficiente para comenzar el programa en una escuela media.

## Los participantes

El programa está destinado principalmente a niñas latinas de los niveles escolares 8 a 11. El programa ha crecido durante los últimos cinco años desde una sesión al año hasta nueve sesiones en un año escolar. Nos gusta trabajar con los asesores de la escuela media e identificar un grupo de niñas que puedan asistir.

## Las actividades

Hay un programa de estudios formal de 12 semanas lleno de actividades sobre la autoestima, el orgullo en la cultura, el éxito, la planificación de objetivos, el bienestar, la nutrición, la toma de conciencia sobre la violencia doméstica/agresión sexual, las relaciones de citas saludables, etc. Las niñas se reúnen después de la escuela en el plantel escolar. Ofrecemos suministros para actividades, la lección, oradores invitados, videos, refrigerios y transporte a casa después de la sesión de dos horas. El proyecto final es acerca del orgullo y la autoestima. Normalmente, es un "día libre para las chicas" - almuerzo, visita al salón de belleza (cabello y uñas) y actividades de fomento del espíritu de equipo, tal como un "ropes course" pequeño, dirigido por profesionales capacitados. Hacemos preprueba y posprueba para centrarnos en las declaraciones de actitud y valores con respecto al éxito, la autoestima y la planificación del futuro.

## Los Desafíos

¡Programación! Llevar tres defensores fuera de la oficina cada semana durante el mismo bloque de tiempo (después de la escuela) fue duro. Viajamos más de una hora para llegar a algunas localidades. Aprendimos a escalonar los días y no tener más de una sesión en el mismo día. Otro problema se produjo durante un evento final. Trajimos tres diferentes escuelas intermedias juntas en el mismo día y algunas chicas tenían afiliaciones con pandillas opuestas. Muy rápidamente separamos los grupos e hicimos nuestras actividades aparte un grupo del otro. Un grupo terminó perdiendo el tiempo de formación de equipos, debido a dificultades de programación.

## El Discurso del Elevador

(una explicación de dos minutos acerca del valor del proyecto)

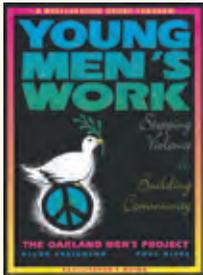
¡Es maravilloso! Es un programa cargado al máximo que ofrece oportunidades a la mayoría de las niñas latinas rurales que no tienen la oportunidad de participar. Lo siguiente que estoy seguro de preguntar es... ¿estás dispuesto a ayudar a financiar esto? El financiamiento de la Red Comunitaria se ha consumido. Estamos explorando otras maneras de incorporar los detalles de este programa en alguna otra parte de nuestros servicios. 

El programa ha crecido en los últimos cinco años de una sesión por año hasta nueve sesiones en un año escolar.  
Nos gusta trabajar con los consejeros de la escuela media e identificar un grupo de niñas que puedan asistir.

# Recursos para la prevención

Grant Stancliff, Especialista en Prevención, WCSAP

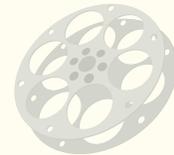
*¿Sabía usted...* que los miembros de WCSAP tienen acceso para sacar en préstamo artículos de nuestra biblioteca? Es verdad. Se los enviaremos por correo y usted los devuelve por correo. He aquí algunos artículos nuevos (y algunos, simplemente nuevos para nosotros).



## **Young Men's Work**

**Tipo:** Plan de estudios

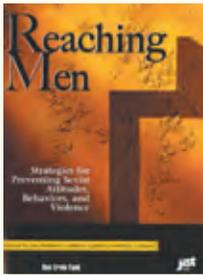
Un plan de estudio multisesión destinado a hombres jóvenes. ¡Viene combinado con libros y un DVD!



## **The Codes of Gender**

**Tipo:** Película

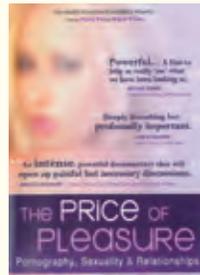
Una revisión media que usa el análisis de un sociólogo innovador, Ervin Goffman



## **Reaching Men**

**Tipo:** Libro

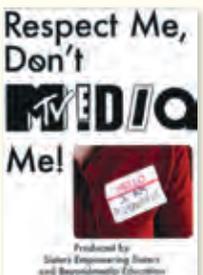
Un manual de medios eficaces de educar a los hombres sobre la violencia contra las mujeres



## **The Price of Pleasure**

**Tipo:** Película

Un documental que resalta el papel de la pornografía en el contexto de la sociedad y las relaciones



## **Respect Me, Don't Media Me**

**Tipo:** Película

Un examen de las mujeres jóvenes en la música y otros medios



## **Straightlaced**

**Tipo:** Película

Un DVD sobre adolescentes en la escuela secundaria en todo el espectro sexual



**WASHINGTON COALITION OF  
SEXUAL ASSAULT PROGRAMS**

4317 6<sup>th</sup> Ave. SE, Suite 102  
Olympia, WA 98503

360. 754. 7583  
360. 709. 0305 TTY  
800. 775. 8013  
[www.wcsap.org](http://www.wcsap.org)

Non-Profit  
US Postage  
PAID  
Olympia, WA  
Permit # 282



## Fin de la Violencia Sexual en Nuestras Comunidades

# PISC

es **su** revista.

Invitamos a los autores invitados a presentar obras en una variedad de temas y agradecemos sus presentaciones sobre los enfoques de la prevención, revisión de los medios de comunicación y el trabajo creativo como el arte original o la poesía.

Asimismo, nos gustaría presentar las características destacadas de su agencia y la labor de prevención que están haciendo.

Dirigir las presentaciones a:  
[prevention@wcsap.org](mailto:prevention@wcsap.org)

