

PRÁCTICAS RECOMENDADAS PARA PREVENIR EL ACOSO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU.



www.EEOC.gov

PRÁCTICAS RECOMENDADAS PARA PREVENIR EL ACOSO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) de los EE. UU. es la principal agencia federal a la que el Congreso le encomienda la aplicación de las leyes del país en materia de derechos civiles en el lugar de trabajo. La EEOC es responsable de la aplicación de las leyes federales que estipulan la ilegalidad de la discriminación contra un solicitante de empleo o un empleado por motivos de raza, color, religión, sexo (incluida la identidad de género, la orientación sexual, el embarazo, el nacimiento de un hijo o las afecciones médicas relacionadas), origen nacional, edad (40 años o más), discapacidad o información genética. La misión de la EEOC es prevenir y resolver los casos de discriminación ilegal en el empleo, lo que incluye el acoso y las represalias, y promover la igualdad de oportunidades de empleo para todos mediante la educación y la divulgación, la asistencia técnica y el cumplimiento.

El acoso sigue siendo un problema grave en los lugares de trabajo de todo el país. Más de un tercio de las denuncias que la EEOC recibió entre el año fiscal 2019 y el año fiscal 2023 incluyeron alegatos de acoso con base en una o más características protegidas conforme a la ley federal de empleo.¹ Si bien el acoso en el lugar de trabajo es un problema en todos los sectores e industrias, es prevalente en muchas obras de construcción,² y algunos de los más atroces incidentes de acoso que investigó la EEOC se produjeron en la industria de la construcción.³ La naturaleza de la industria de la construcción incluye numerosos factores de riesgo que aumentan las probabilidades de acoso, como por ejemplo, que gran parte de la fuerza laboral está compuesta por hombres; que, en los lugares de trabajo, hay una gran presión por cumplir con los estereotipos tradicionales; y que se trata de lugares de trabajo descentralizados.⁴ Estos factores se exacerban por la presencia de muchos empleadores en una sola obra⁵ y por la naturaleza cíclica y basada en proyectos del sector de la construcción. El acoso genera costos inmediatos en quienes lo viven, y el acoso con base en la raza, el sexo y el origen nacional es también un gran obstáculo para el reclutamiento y la retención de mujeres y de personas de color en el sector de la construcción.⁶

¹ [Enforcement and Litigation Statistics](#) (Estadísticas de cumplimiento y litigios), Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU.

² Véase Ariane Hegewisch y Eve Mefferd, [A Future Worth Building: What Tradeswomen Say about the Change They Need in the Construction Industry](#) (El futuro que vale la pena construir: qué dicen las mujeres trabajadoras sobre el cambio que necesitan en la industria de la construcción), Institute for Women's Policy Research (noviembre de 2021), (en una [encuesta de 2021 de más de 2600 mujeres trabajadoras](#), casi una de cuatro mujeres informó vivir acoso sexual casi constantemente, y una de cinco mujeres de color informó que “siempre” o “con frecuencia” vivía acoso racial en el trabajo); véase [Building for the Future: Advancing Equal Employment Opportunity in the Construction Industry](#) (Construir el futuro: promover la igualdad de oportunidades de empleo en la industria de la construcción), informe de la presidenta Charlotte A. Burrows, Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (mayo de 2023).

³ Véase *id.*

⁴ Véase [EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace](#) (Grupo de trabajo selecto de la EEOC sobre el estudio del acoso en el lugar de trabajo), informe de las copresidentas Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic (junio de 2016); véase *infra*, Apéndice A, para obtener más información sobre los factores de riesgo.

⁵ La presencia de varios empleadores en la obra también repercute en las entidades que posiblemente considere el empleador de cualquier empleado en particular a los fines de establecer una responsabilidad legal. En el presente documento, por lo general, se hace referencia al “empleador” de un trabajador como su empleador oficial, y no debe dar lugar a preguntas sobre si hay otros empleadores que también podrían ser responsables.

⁶ [Knocking Down Walls: Discrimination and Harassment in Construction](#) (Tirando paredes: discriminación y acoso en la

Es también un problema de seguridad en el lugar de trabajo. Dado que el trabajo en la construcción es potencialmente peligroso y, a menudo, se trabaja en equipos, el acoso en las obras de construcción puede poner en peligro la seguridad física de los trabajadores y aumentar las probabilidades de que se produzcan lesiones.⁷

En el [plan de cumplimiento estratégico \(SEP\) de los años fiscales 2024-2028](#) de la EEOC, se prioriza combatir el acoso sistémico en todas las formas y sobre todas las bases prohibidas. En el SEP, también se incluye un enfoque en las industrias donde las mujeres y los trabajadores de color están infrarrepresentados, especialmente los sectores que reciben grandes inversiones federales, como el de la construcción. La EEOC tiene como objetivo abordar el acoso sistémico en la construcción mediante una variedad de herramientas, tales como promover el compromiso y la coordinación de cada entidad con presencia en una obra de construcción, incluidos todos los empleadores (contratistas y subcontratistas), los sindicatos, los programas de aprendizaje y las agencias de dotación de personal.

En este documento, se identifican las prácticas recomendadas para los líderes del sector para prevenir y abordar el acoso en la industria de la construcción. Asimismo, se recomienda que los contratistas generales se encarguen de la coordinación y la dirección en la obra de construcción. El presente documento se basa en los [recursos existentes sobre el acoso en el lugar de trabajo](#) de la EEOC, incluida la [Guía de cumplimiento sobre el acoso en el lugar de trabajo](#) de 2024, el [informe de las copresidentas del Grupo de trabajo selecto sobre el estudio del acoso en el lugar de trabajo](#) de 2016 (“el informe de las copresidentas del grupo de trabajo”) y los demás documentos complementarios sobre las prácticas recomendadas.⁸ Las prácticas abordadas en el presente documento pueden ser de ayuda para las entidades cubiertas para cumplir sus obligaciones legales de mantener lugares de trabajo sin acoso y resolver los casos de acoso si surgieran, lo que, en consecuencia, promovería la seguridad en el trabajo.⁹

El contenido del presente documento no tiene la validez de una ley, no crea nuevas obligaciones o responsabilidades conforme a la ley federal, y no se elaboró para ser vinculante para el público de ninguna manera. El presente documento solo tiene como fin proporcionar prácticas recomendadas que posiblemente los empleadores deseen considerar para prevenir y abordar el acoso en la industria de la construcción.

Principios esenciales y prácticas recomendadas para combatir el acoso

construcción), audiencia de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (17 de mayo de 2022), [testimonio escrito de Ariane Hegewisch](#), miembro sénior de investigaciones, Institute for Women's Policy Research (IWPR), (“No es sorprendente que casi una de dos mujeres trabajadoras encuestadas en la encuesta de mujeres trabajadoras del IWPR de 2021 [47,7 %]) consideró seriamente abandonar su carrera por completo”).

⁷ Véase Hannah M. Curtis *et al.*, “[Gendered Safety and Health Risks in the Construction Trades](#)” (Riesgos para la salud y la seguridad sobre la base del género en el sector de la construcción), *Annals of Work Exposures and Health* (Crónica de exposiciones en el trabajo y salud), volumen 62, edición 4, 405-06, 410 (mayo de 2018); véase también [Knocking Down Walls: Discrimination and Harassment in Construction](#) (Tirando paredes: discriminación y acoso en la construcción), audiencia de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (17 de mayo de 2022), [testimonio escrito de Kenneth D. Simonson](#), economista en jefe, Associated General Contractors of America (“El éxito en la construcción requiere de un constante trabajo en equipo que es imposible sin respeto y apoyo mutuos”).

⁸ Véase, por ejemplo, [Promising Practices for Preventing Harassment in the Federal Sector](#) (Prácticas recomendadas para prevenir el acoso en el sector federal), Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (abril de 2023).

⁹ Es posible que algunas entidades deban cumplir obligaciones legales adicionales sujetas a leyes o normas aplicadas por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales del Departamento de Trabajo de los EE. UU., la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional, la Oficina de Aprendizaje u otras agencias locales, estatales o federales.

En el informe de las copresidentas del grupo de trabajo, se identifican cinco principios esenciales que, en general, se comprobaron que eran eficaces para la prevención y el abordaje del acoso:

- liderazgo comprometido y responsable,
- responsabilidad coherente y demostrada,
- políticas sobre el acoso sólidas e integrales,
- procedimientos de quejas accesibles y de confianza,
- capacitación interactiva y regular personalizada en función del público objetivo y de la organización.

En este documento, se aplican estos principios esenciales a los desafíos y las oportunidades específicos de la industria de la construcción. Si bien, en este documento, se hace hincapié en la construcción, muchas de las prácticas recomendadas identificadas también pueden resultar útiles en otras industrias y lugares de trabajo.

A. Liderazgo y responsabilidad

El elemento esencial de una estrategia exitosa de prevención del acoso es el compromiso coherente y demostrado de los líderes con la creación y el mantenimiento de una cultura en la que el acoso no sea aceptable. Los líderes de obra, desde el propietario del proyecto hasta los líderes de personal y los defensores sindicales, deben comunicar y demostrar de manera clara, con frecuencia y de forma inequívoca que el acoso está prohibido. Entre los enfoques, se incluyen los siguientes:

Tratamiento holístico de la prevención del acoso

Los propietarios de proyectos y los contratistas generales deben priorizar y enfatizar la colaboración en toda la obra para prevenir y resolver problemas de acoso. Si bien cada entidad del sitio tiene sus propias obligaciones legales y potenciales responsabilidades, los propietarios de proyectos y los contratistas generales cumplen una función importante de supervisión y coordinación al mantener un enfoque integral en la responsabilidad compartida de promover un lugar de trabajo sin acoso. La EEOC recomienda lo siguiente:

- Los líderes de proyectos deben esforzarse por prevenir y abordar los casos de acoso contra TODOS los trabajadores del sitio, independientemente de si estos están cubiertos por las leyes antidiscriminación.
- Los contratistas generales deben referir a los subcontratistas más pequeños o a las agencias de dotación de personal¹⁰ que pudieran necesitar ayuda con sus responsabilidades legales conforme a las leyes federales antidiscriminación a los [recursos para empleadores y pequeñas empresas](#) de la EEOC, incluidas las listas de verificación para empleadores, los factores de riesgo y las estrategias de respuesta, los consejos sobre políticas sobre el acoso, y la información de contacto de los intermediarios para pequeñas empresas de la EEOC.

¹⁰ [Enforcement Guidance: Application of EEO Laws to Contingent Workers Placed by Temporary Employment Agencies and Other Staffing Firm](#) (Guías de cumplimiento: aplicación de las leyes de la EEO en trabajadores temporales asignados por agencias de empleo temporal y otras empresas de dotación de personal), Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (1997).

Los **sindicatos** ayudan a prevenir y abordar los casos de acoso en los lugares de trabajo de la construcción a través de las siguientes medidas:

- Incluir y cumplir sistemáticamente el compromiso de prevenir y resolver los casos de acoso en sus documentos de directrices y en los acuerdos negociados del lugar de trabajo.
- Desempeñarse como recurso esencial para los miembros que pudieran necesitar asistencia para identificar los canales de presentación de denuncias correspondientes que deben utilizarse, como por ejemplo, en situaciones cuando no queda claro qué entidades son las responsables de resolver el caso de acoso.
- Continuar respaldando y promoviendo medidas para garantizar que los programas de aprendizaje y preaprendizaje sean plenamente inclusivos y no tengan barreras innecesarias para el ingreso de trabajadores pertenecientes a grupos infrarrepresentados.
- Respalda medidas para garantizar que los programas de aprendizaje y preaprendizaje promuevan y mantengan entornos de capacitación en las obras libres de acoso.¹¹
- Desarrollar guías y prácticas recomendadas para la representación de miembros sujetos a acoso, lo que incluye ofrecer asesoramiento para el abordaje de alegatos de acoso contra compañeros miembros de sindicatos.¹²

Incorporación de medidas contra el acoso en los acuerdos de licitación

Todo propietario o patrocinador de un proyecto, incluidos el Gobierno estatal o local, debe considerar la exigencia de que los acuerdos de licitación incluyan un plan de prevención y abordaje del acoso en el lugar de trabajo. Asimismo, los contratistas generales pueden incluir las disposiciones correspondientes en todos los acuerdos de los subcontratistas y de las agencias de dotación de personal para garantizar la continuidad de su cumplimiento. Los requisitos de licitación (que se verifican en el momento de la asignación) y las disposiciones contractuales correspondientes podrían incluir que el licitador:

- cuente con una política integral y eficaz contra el acoso que incluya las potenciales barreras previstas de accesibilidad, como habilidades de alfabetización limitadas o necesidades de acceso al idioma;
- implemente un sistema accesible de quejas con varios canales de presentación de denuncias identificados con claridad y con la información de contacto correspondiente;
- ofrezca capacitaciones eficaces con regularidad para todos los trabajadores en lo relativo a la política contra el acoso y al sistema de gestión de quejas, lo que incluye formación que indique que las represalias por denunciar o razonablemente oponerse al acoso son ilegales, además de capacitación para determinados individuos sobre cómo prevenir, reconocer y abordar conductas objetables sin represalias;
- tenga establecida una política disciplinaria que sea oportuna, coherente y proporcional a la gravedad del acoso o de la mala conducta relacionada, como las represalias.

¹¹ Los programas de aprendizaje registrados están regidos por las normas de igualdad de oportunidades de empleo del Departamento de Trabajo de los EE. UU. Véase Oficina de Aprendizaje del Departamento de Trabajo de los EE. UU., [Prevent Harassment | Apprenticeship.gov](#).

¹² Véase AFL-CIO, [Addressing Sexual Harassment in the Workplace: There Is Power in my Union](#) (Abordaje del acoso sexual en el lugar de trabajo: el poder del sindicato), (febrero de 2019).

Contratistas generales que se desempeñan como coordinadores

Además de garantizar el cumplimiento con sus propias políticas internas, el contratista general suele desempeñar una función que le permite coordinar adecuadamente la prevención del acoso en toda la obra y resolver los problemas difíciles. Por ejemplo, la EEOC recomienda lo siguiente respecto de los contratistas generales:

- Deben considerar proporcionar o coordinar medidas preventivas en todo el sitio, tales como la capacitación.
 - Los contratistas generales pueden desempeñar una función que les permita determinar el ámbito y el contenido de la capacitación, lo que incluye determinar si la capacitación sobre testigos¹³ es adecuada.
- Deben considerar el monitoreo de las acciones de los subcontratistas y de las agencias de dotación de personal para garantizar el cumplimiento de dichas medidas y para proporcionar los recursos de apoyo que sean necesarios.
- Deben convocar, si corresponde, en coordinación con un sindicato, a un comité de liderazgo del sitio que se reúna con regularidad para coordinar la prevención de casos de discriminación y acoso, y para identificar los problemas que surjan y colaborar en el desarrollo de soluciones. Dicho comité puede solicitar los aportes de los grupos cívicos que representan a la comunidad más amplia, tales como las organizaciones de mujeres trabajadoras y los programas de aprendizaje y preaprendizaje, con el fin de aprovechar su experiencia. El comité debe estar dirigido por una persona con conocimientos de las políticas de la EEO y con la autoridad suficiente como para implementar cambios.
 - Si ya existe un comité de seguridad en el lugar de trabajo, se debe considerar si resulta conveniente ampliar su alcance a problemas que pudieran dar lugar a incidentes de seguridad, tales como el acoso en el lugar de trabajo, la salud mental y los trastornos por consumo de sustancias.
- Deben verificar periódicamente que los subcontratistas cumplan con sus responsabilidades de prevención del acoso mediante las siguientes medidas:
 - asegurarse de que los subcontratistas cumplan con las obligaciones dispuestas en sus contratos;
 - monitorear la eficacia de las medidas de los subcontratistas en la prevención y la resolución de los casos de acoso, que podrían incluir realizar pruebas o revisiones de sus procedimientos de quejas de acoso;
 - revisar los materiales de capacitación para determinar si incluyen información precisa y suficiente relativa a las políticas sobre el acoso, los procedimientos de quejas y otros temas relacionados, tales como las represalias;
 - asegurarse de que se aborden como corresponde las inquietudes o las quejas relacionadas con las políticas sobre el acoso, los sistemas de quejas o las capacitaciones;

¹³ La capacitación sobre intervención de testigos, por lo general, les permite a los testigos reconocer las conductas problemáticas, los motiva a intervenir, incluye ejercicios de desarrollo de habilidades para proporcionarles a los testigos las herramientas y la confianza necesarias para intervenir, y les brinda los recursos a los que pueden recurrir que respalden su intervención. En la capacitación, se podrían incluir intervenciones tales como solicitarles a los demás, incluidos los individuos en puestos de autoridad, intervenir y conversar con la persona que está siendo acosada.

- y de que se implementen y comuniquen los cambios necesarios a los trabajadores.
- Cuando los subcontratistas carezcan de experiencia o recursos para resolver un problema, sigan pasos inadecuados para abordar o prevenir los casos de acoso, o no tomen las medidas correctivas razonables en respuesta a los casos de acoso, deben capacitar y ayudar a los subcontratistas a encontrar una solución, especialmente cuando haya acoso entre los trabajadores de diferentes empleadores.
 - Cuando la situación lo requiera, deben trabajar con el equipo de gestión del subcontratista para dejar cesantes a los acosadores o bien prohibirles el ingreso a la obra.
 - Según corresponda, deben reconocer y agradecer a los individuos en la obra que trabajan para prevenir o abordar los casos de acoso en el lugar de trabajo.

Evaluación de las políticas y solicitud de aportes

Durante el desarrollo de la responsabilidad de la fuerza laboral, se insta a los contratistas generales a solicitar los aportes de los trabajadores sobre las medidas colectivas de la obra contra el acoso. Por ejemplo, el contratista general o el comité correspondiente deben considerar lo siguiente:

- Llevar a cabo encuestas anónimas de los trabajadores con regularidad para evaluar si hay casos de acoso. Puede que los líderes de obra deseen explorar formas de obtener aportes simples con rapidez, lo que incluye por teléfono móvil, para que se indique de manera temprana cualquier inquietud emergente, en vez de depender de encuestas en la computadora que llevan tiempo. De esta manera, podrán intervenir y resolver cualquier problema desde sus inicios. Repetir la encuesta con regularidad permitiría obtener las perspectivas de los trabajadores nuevos en las últimas etapas del proyecto y evaluar el progreso.
- Trabajar colaborativamente con investigadores para evaluar las estrategias de prevención del acoso en la obra.

B. Políticas integrales y claras sobre el acoso

En una política integral y clara sobre el acoso, se indican las conductas que son inaceptables en el lugar de trabajo, los procedimientos que los trabajadores deben cumplir cuando denuncian un caso de acoso y los pasos que el empleador seguirá al responder a quejas o denuncias de acoso. Se deben desarrollar las políticas con los aportes de los supervisores y gerentes que cumplen una función en su implementación. Los empleadores deben solicitar los aportes de los trabajadores para asegurarse de que los individuos en todos los niveles, puestos y sitios comprendan las políticas. Las políticas se deben comunicar con regularidad en un formato de fácil acceso a todos los trabajadores de la obra, incluidos los empleados, los contratistas independientes y los trabajadores asignados por agencias de dotación de personal. En el momento de comunicar estas políticas, los empleadores deben tener en cuenta las necesidades de acceso al idioma de los trabajadores, incluidos quienes tienen habilidades limitadas de alfabetización o un dominio limitado del inglés, o bien los empleados con discapacidades. Se deben comunicar las políticas a medida que se incorporan trabajadores al proyecto, ya que distribuir o publicar la política una vez al comienzo del proyecto probablemente sea insuficiente para informar a los trabajadores que se unen al proyecto después de que comienza. En

algunos casos, puede que el contratista general desee proporcionar sus propias políticas o políticas de ejemplo sugeridas para que los subcontratistas las adopten.

La EEOC recomienda incorporar los siguientes elementos en una política integral contra el acoso:

- **Una descripción clara de quiénes están cubiertos por la política**, de modo que las personas cubiertas por la política entiendan que en ella se prohíben determinadas conductas de compañeros de trabajo, aprendices, solicitantes, contratistas independientes, trabajadores temporales, inspectores de obra, proveedores del sitio o cualquier otra persona presente en la obra, o hacia estos individuos.
- **Una descripción clara de las conductas prohibidas con ejemplos adaptados al entorno de trabajo**, tales como burlarse de las trabajadoras cuando estén realizando una tarea difícil o peligrosa, o bien vandalizar las cajas de herramientas o el equipo de protección personal de los trabajadores negros. Es más probable que determinadas conductas constituyan acoso ilegal cuando se produzcan en entornos de alto riesgo como el de la construcción.
- **Una declaración inequívoca que indique la prohibición del acoso**. No es necesario que las políticas contra el acoso se limiten a las características explícitamente dispuestas por ley, por lo que los empleadores deben considerar ampliarlas para que se cubran factores adicionales que podrían provocar que un trabajador sea más vulnerable al acoso en un entorno de construcción (p. ej., estado de aprendiz, estado de indocumentado).
- **Una descripción de los procesos de denuncia y presentación de quejas**, y dónde encontrar más información al respecto.
- **Una declaración que indique que los trabajadores deben denunciar los casos de acoso, hostigamiento u otras conductas inapropiadas**, incluso si no están seguros de si la conducta infringe la política. Un aviso oportuno le permite al empleador abordar a tiempo las conductas problemáticas antes de que den lugar a infracciones legales y limitar el posible daño a los trabajadores.
- **Un compromiso que indique que el empleador llevará a cabo una investigación oportuna, imparcial y completa**, y que mantendrá la identidad de los individuos que denunciaron el acoso, los presuntos blancos, los testigos y los presuntos acosadores en estricta confidencialidad en la máxima medida permitida por la ley, con el fin de permitirle al empleador llevar a cabo una investigación eficaz.
- **Una declaración que indique que se insta a los trabajadores a responder** a las preguntas o a participar de otro modo en las investigaciones relacionadas con el presunto caso de acoso.
- **La garantía de que el empleador aplicará medidas correctivas inmediatas, razonables y proporcionales** si determina que se ha producido un caso de acoso. En la política, se debe disponer la gama de posibles consecuencias por tener una conducta prohibida, y no se debe descansar sobre el término “cero tolerancia”, que puede provocar la consecuencia no intencionada de desalentar la presentación de denuncias.¹⁴¹⁴

¹⁴ Véase [EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace](#) (Grupo de trabajo selecto de la EEOC sobre el estudio del acoso en el lugar de trabajo), informe de las copresidentas Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic (junio de 2016), para consultar la descripción de las “políticas de cero tolerancia”.

- **Una declaración inequívoca que indique que la represalia está prohibida** y que las personas que denuncien conductas de acoso, participen en investigaciones o tomen cualquier otra medida protegida por las leyes federales contra la discriminación en el empleo no serán sancionadas por ello, ni se tomarán represalias en su contra.
 - En el sector de la construcción, la represalia incluye votar en contra, trasladar a otra obra diferente o reducir las horas trabajadas de la persona que es blanco de acoso (o de cualquier otra persona que la haya apoyado en sus alegatos). Los traslados y las reducciones de horas por represalia pueden repercutir significativamente en la capacidad de los trabajadores de desarrollar relaciones de confianza a largo plazo con sus compañeros de trabajo y perjudicar el avance profesional.
 - Por ejemplo, una forma de identificar y abordar las posibles represalias sería que una entidad con acceso a la información de las horas trabajadas cruzara los datos con las quejas de represalias y las horas trabajadas, y analizara su correlación.

La EEOC recomienda que los empleadores se aseguren de que todos los trabajadores puedan acceder a las políticas contra el acoso de las siguientes maneras:

- **Deben estar bien redactadas y deben comunicarse de forma clara, con un estilo y formato fáciles de comprender en todos los idiomas que comúnmente hablan los trabajadores del sitio.** Dada la naturaleza descentralizada de muchas obras de construcción, se deben buscar formas creativas de dejar a disposición las políticas de forma constante, lo que incluye mediante aplicaciones de la empresa, aplicaciones de mensajería o portales web a los cuales puedan acceder los trabajadores desde sus teléfonos móviles.
- **Deben publicarse en sitios comunes y fáciles de encontrar**, como el lugar de las reuniones matutinas o cerca de los baños, las zonas de descanso o los relojes de fichar. El contratista general debe considerar lo siguiente:
 - publicar su propia política contra el acoso;
 - proporcionar espacio para que otras entidades relevantes (como los subcontratistas y las agencias de dotación de personal) publiquen también sus políticas contra el acoso;
 - dejar a disposición continuamente la política contra el acoso en el sitio web del empleador o en las plataformas digitales que utilizan los solicitantes y los empleados;
 - notificar a todos los trabajadores que recibirán la política contra el acoso en el momento de la contratación e indicar dónde se encuentra en el sitio;
 - ofrecer ayuda a los trabajadores para que encuentren cualquier política a solicitud;
 - identificar a los individuos encargados de responder preguntas relativas a las políticas sobre el acoso y a los procedimientos de quejas.
- **Deben mantenerse actualizadas.** Se debe asegurar de que la versión más reciente de la política de cada entidad se revise con regularidad, se actualice según sea necesario y se publique y distribuya a todos los trabajadores.

Si hay varias entidades trabajando en el sitio con sus propias políticas, sería beneficioso que se revisaran todas ellas para que sean coherentes entre sí, lo cual estaría a cargo de una persona designada (o comité relevante) en la obra. En el caso de que no hubiera un comité en el

lugar de trabajo, el contratista general podría revisar cada política para analizar su contenido y la correspondencia general, y proporcionar sus aportes al subcontratista, a la agencia de dotación de personal o a otra entidad que haya creado la política.

C. Sistema eficaz y accesible de quejas de acoso

En el contexto de la construcción, la complejidad de que haya múltiples empleadores o entidades presenta desafíos para las estructuras tradicionales de presentación de denuncias, pero también da la oportunidad para convertir los diferentes canales en un entorno de “no hay puerta equivocada”.¹⁵ Si bien cada empleador en el sitio debería tener su propio sistema de quejas, el contratista general también podría coordinar canales complementarios que estén a disposición de los trabajadores, independientemente de su empleador oficial. Además, los aprendices registrados deberían poder denunciar el acoso al patrocinador del programa.

Cuando un sistema de quejas de acoso es eficaz, se reciben preguntas, inquietudes y quejas; se anima a los empleados a denunciar las posibles conductas problemáticas a tiempo; se trata a los presuntos blancos de acoso, denunciantes, testigos, presuntos acosadores y otros individuos con respeto; funciona de forma oportuna, integral e imparcial; y dispone las consecuencias adecuadas del acoso o de las conductas inadecuadas relacionadas, tales como las represalias.

La EEOC recomienda lo siguiente en relación con el sistema de quejas de acoso:

- **Debe contar con muchos recursos, y se debe poder acceder a él en los idiomas que generalmente hablan los trabajadores**, con el fin de que el empleador pueda responder de forma oportuna, integral y eficaz a las quejas.
- **Debe incluir varias formas de presentar quejas tanto formal como informalmente.** Se deben indicar con claridad los canales de presentación de denuncias, y en la política, se debe incluir la información de contacto de quienes pueden recibir quejas. Puede que los trabajadores se nieguen a presentar una queja formal de denuncia de acoso. Si bien una queja formal que dé lugar a una investigación suele ser el mejor camino, en algunas circunstancias, el blanco del acoso lo primero que quiere es que se detenga esta conducta y prefiere una opción alternativa.
 - Además de los requisitos de publicación legales, en una política sólida contra el acoso, se incluye información para los trabajadores sobre las vías disponibles para ponerse en contacto con las agencias locales, estatales y federales de cumplimiento para conocer más sobre sus derechos o sobre cómo presentar una queja.
- **Debe tener más de un canal.** Proporcionar varios canales para que los trabajadores presenten quejas sobre el acoso ayuda a garantizar que el denunciante que vive acoso por parte de su supervisor inmediato pueda presentar una queja ante un representante del empleador diferente, lo que reduce el riesgo de represalias.
- **Debe describir la información que posiblemente solicite la entidad** a los denunciantes, como por ejemplo, la identidad de los presuntos acosadores, de los presuntos blancos y de

¹⁵ Específicamente, en una obra, se podría optar por una política que exija que cualquier entidad que reciba una queja sobre un trabajador de quien no es empleador oficial se la envíe a la persona correspondiente.

cualquier testigo; la fecha del presunto caso de acoso; la ubicación del presunto caso de acoso; y una descripción del presunto caso de acoso.

- Dado que hay múltiples empleadores o entidades en muchas obras de construcción, puede que el denunciante no pueda proporcionar toda la información requerida, como la identidad o el empleador de un presunto acosador. En esos casos, la EEOC recomienda que los empleadores soliciten a los denunciantes que brinden tanta información como sea posible y, a su vez, les aseguren de que el empleador que responde a la queja ayudará al denunciante a identificar al presunto acosador, si se cuestiona, y a su empleador, en la máxima medida de lo posible.
- **Debe incluir procesos para determinar si los presuntos blancos de acoso, los individuos que denuncian el acoso, los testigos u otros individuos relevantes están siendo sometidos a represalias, e imponer sanciones a los responsables.**
 - La naturaleza cíclica y basada en proyectos de la construcción puede facilitar u ocultar las represalias. La EEOC recomienda que, en el sistema de quejas, se contemplen activamente dichos riesgos, como monitorear si los traslados de sitio involucran a individuos que participaron en una investigación de acoso y si esta persona dio su consentimiento para el traslado.
- **Debe garantizar que los individuos responsables de recibir las quejas cuenten con la capacitación correspondiente** y tengan la autoridad requerida para investigar las quejas de manera significativa.
- **Debe aclarar que, una vez realizada una queja y que esté en curso una investigación, los supervisores correspondientes deben estar atentos** y utilizar las herramientas que tienen a su disposición para mitigar el acoso y las represalias de una manera que no castigue a la persona que presentó la queja. La presentación de una queja no debe sugerir a los supervisores que no tomen medidas de ningún tipo.
- **Luego de completar la investigación, el empleador debe informar al denunciante y al presunto acosador sobre su determinación** y sobre cualquier medida correctiva que tomará, conforme a las leyes de privacidad vigentes.

El contratista general puede cumplir una función de supervisión y coordinación con respecto a los sistemas de presentación de quejas en una obra mediante lo siguiente:

- Garantizar que todos los trabajadores cuenten con varios canales de presentación de denuncias para presentar quejas.
 - Por ejemplo, confirmar que cada subcontratista haya implementado canales de presentación de quejas y, además, facilitar una línea directa para todos los trabajadores.
- Considerar el uso de canales de presentación de quejas alternativos y compartidos en todo el sitio, tales como un defensor o una línea directa que permita presentar quejas de manera anónima.
- Capacitar a todos los trabajadores sobre los canales existentes de presentación de quejas, como mediante un programa registrado para aprendices.
- Requerir a cada empleador en el sitio que notifique al contratista general sobre las quejas que recibe para que el contratista general pueda garantizar que las quejas se resuelvan de forma

oportuna y eficaz sin represalias. El contratista general también podría revisar periódicamente las quejas en general y tomar medidas para abordar cualquier patrón.

- Requerir a cada empleador en el sitio que notifique al contratista general sobre las quejas que recibe respecto de la conducta de cualquier trabajador, incluso si dicho trabajador trabaja para una entidad diferente. Esto le permite al contratista general facilitar la redirección de la queja al empleador que corresponde. También permite visibilidad para que el contratista general pueda observar y prevenir cualquier represalia entre entidades.
- Realizar pruebas periódicas de los sistemas de quejas establecidos en la obra para asegurarse de que funcionen según lo previsto e identificar y abordar cualquier desviación. Por ejemplo, un representante de RR. HH. puede llamar a la línea directa y asegurarse de que se sigan los próximos pasos requeridos.

D. Capacitación eficaz sobre el acoso

La capacitación regular, interactiva e integral de todos los trabajadores en una obra de construcción puede garantizar que la fuerza laboral comprenda las reglas, las políticas, los procedimientos y las expectativas correspondientes, además de las consecuencias de la mala conducta. Como sucede con todos los aspectos de la prevención del acoso, la capacitación debe proporcionarse en una forma clara y fácil de comprender en todos los idiomas que generalmente hablan los trabajadores del sitio.

Las capacitaciones sobre el acoso pueden ser más eficaces en los siguientes casos:

- Están personalizadas en función de la fuerza laboral y del entorno de trabajo.
- Se desarrollan y presentan con los aportes de líderes de obra y de trabajadores de diferentes secciones, incluidos aquellos con diferentes oficios, puestos y niveles de antigüedad. De esta manera, se garantizará que el contenido, el formato y la forma de entrega sean inclusivos, estén eficazmente personalizados y sean mejor recibidos por el público objetivo.
- Son promovidas por líderes sénior, incluidos los propietarios o patrocinadores de proyectos, los líderes del contratista general, los líderes de personal o capataces, y los representantes sindicales.
- Se repiten y aplican con regularidad, y si corresponde, se presentan en segmentos breves, como en la reunión matutina de la obra o en reuniones de información práctica. Las capacitaciones se pueden repetir durante todo el ciclo del proyecto para que los trabajadores que recién se incorporan puedan acceder a ellas.
- Son interactivas. En la mayoría de las situaciones, se recomiendan capacitaciones interactivas. Dada la naturaleza dinámica de la fuerza laboral de la construcción, proporcionar capacitación mediante módulos interactivos a los que se puede acceder desde un teléfono móvil o bien ver una serie de videos más breves y tener debates de seguimiento guiados al respecto pueden ser opciones más viables que las capacitaciones en vivo a cargo de instructores.
 - Se les debe dar a los trabajadores el tiempo adecuado durante el día laboral para hacer la capacitación, ya sea en línea o en persona, incluidos los debates de seguimiento o la capacitación complementaria.
- Son estructuradas para facilitar la comunicación abierta. Se puede lograr esto al tener sesiones por separado para los supervisores o gerentes, y para los empleados sin cargos de supervisión a

fin de personalizar mejor las sesiones en función de sus responsabilidades y de promover conversaciones más francas.

- Se brindan a los trabajadores, los empleados temporales, los aprendices y los supervisores (esto se aplica independientemente de si son empleados o contratistas independientes, u otros tipos de trabajadores) en todos los niveles, con el respaldo de los representantes sindicales y reforzadas por los programas de aprendizaje, los cuales deberían tener sus propias políticas y procedimientos.
- Son evaluadas de forma periódica por los participantes y revisadas según sea necesario.
- Son multifacéticas e incluyen las expectativas de trato civil y respetuoso de los demás en el lugar de trabajo. Las capacitaciones deben estar estructuradas de manera tal que no desalienten a los trabajadores de denunciar conductas de acoso o de oponerse a estas, ni interfieran de otro modo en el ejercicio de los derechos estatutarios.

La EEOC recomienda capacitaciones integrales de acoso que incluyan lo siguiente:

- Descripciones de actos de acoso prohibidos, incluidas conductas ofensivas o poco seguras que pudieran constituir acoso en el contexto de construcción particular.
- Descripciones y ejemplos personalizados de conductas que constituirían represalias, además de una explicación de los tipos de actividades protegidas contra las represalias conforme a las leyes federales contra la discriminación en el empleo.
- Información sobre qué deberían hacer los trabajadores si viven, observan u obtienen conocimiento de conductas que creen que posiblemente estén prohibidas, y animar a las personas a denunciarlas.
- Una explicación clara, simple y específica del proceso de quejas y todas las opciones disponibles de presentación de quejas, y de lo que sucede después de presentada una queja (por lo general, una investigación); y una descripción que indique que las consecuencias disciplinarias serán proporcionales a la conducta.
- Oportunidades para hacer preguntas sobre la capacitación, la política sobre el acoso, el sistema de presentación de quejas y las reglas y expectativas relacionadas.

Además, puede que, en las obras, resulte útil contar con capacitaciones sobre cómo los colegas u otras personas pueden intervenir si son testigos de un caso de acoso (capacitación sobre testigos) o si se les pide ayuda.

Puede que se necesite capacitación adicional para quienes tienen responsabilidades legales.

Se insta a los líderes de obra a identificar a quienes tienen responsabilidades de administración o supervisión para prevenir, detener y resolver los casos de acoso, y a garantizar que se los capacite sobre estas obligaciones legales. Puede que a los líderes de obra sénior les resulte útil incluir a empleados adicionales con autoridad, como líderes de equipo, o miembros de cualquier comité centrado en el bienestar del trabajador.

La capacitación contra el acoso para trabajadores con responsabilidad de administración o supervisión, o con otras funciones de liderazgo en la obra podría incluir, por ejemplo, lo siguiente:

- Información sobre cómo prevenir, identificar, detener, denunciar y resolver los casos de acoso, a saber:
 - identificación de los posibles factores de riesgo del acoso y de las acciones específicas que pueden minimizar o eliminar el riesgo de acoso;

- métodos realistas y fáciles de entender para abordar el acoso observado, que se les presenta o del que obtienen conocimiento;
 - instrucciones claras sobre las obligaciones de denunciar los casos de acoso observados o informados al personal correspondiente;
 - explicaciones de confidencialidad asociadas a las quejas de acoso.
- Una declaración inequívoca que indique que las represalias están prohibidas, una descripción y ejemplos de conductas que constituirían represalias, además de una explicación de los tipos de actividades protegidas contra las represalias conforme a las leyes federales contra la discriminación en el empleo, a saber:
 - presentar una queja o expresar la intención de presentar una queja sobre acoso,
 - negarse a insinuaciones de índole sexual o intervenir para proteger a otros contra dichas conductas,
 - participar en una investigación sobre conductas de acoso u otros casos de presunta discriminación.
- Explicaciones de las consecuencias (por ejemplo, disciplinarias) por no cumplir sus responsabilidades relacionadas con el acoso, las represalias y otras conductas prohibidas.

APÉNDICE A:

Factores de riesgo del acoso en la industria de la construcción

En el informe de las copresidentas del grupo de trabajo, se identifican numerosos factores de riesgo en el lugar de trabajo que aumentan el riesgo de acoso.¹⁶ La presencia de uno o más factores de riesgo en un lugar de trabajo no necesariamente significa que el acoso tendrá lugar, pero sí puede indicar un entorno en el que puede ser más probable que surjan situaciones de acoso. Por este motivo, es particularmente importante que los empleadores estén atentos y sigan los pasos correspondientes de manera proactiva para prevenir el acoso en los sectores donde hay factores de riesgo. De los doce factores de riesgo identificados en el informe de las copresidentas del grupo de trabajo, muchos son particularmente aplicables a la industria de la construcción:

- 1. Una fuerza laboral homogénea.** El riesgo de acoso aumenta cuando falta diversidad en el lugar de trabajo. Históricamente e incluso en la actualidad, las mujeres y algunas personas de color han estado infrarrepresentadas en la industria de la construcción, especialmente en los oficios mejor pagos que requieren mayores habilidades. Las mujeres solo representan el 11 % de los trabajadores en la industria de la construcción, una cifra que incluye los puestos de oficina y administrativos, y solo alrededor del 4 % de los trabajadores en los oficios, a pesar de que constituyen hasta el 47 % de la fuerza laboral.¹⁷ Los trabajadores negros representaban casi el 13 % de la fuerza laboral de los EE. UU. en 2023, pero menos del 7 % de la fuerza laboral de la construcción.¹⁸ Los trabajadores asiáticos también constituyen un muy pequeño porcentaje de la fuerza laboral de la construcción (1,7 %) en comparación con su participación en toda la fuerza laboral (6,9 %).¹⁹ Además, los trabajadores negros, hispanos o latinos; y las mujeres están desproporcionadamente

¹⁶ [EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace](#) (Grupo de trabajo selecto de la EEOC sobre el estudio del acoso en el lugar de trabajo), informe de las copresidentas Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic (junio de 2016).

¹⁷ Véase [Household Data Annual Averages, Table 18, Employed persons by detailed industry, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, 2022](#) (Promedios anuales de datos de los hogares, tabla 18, personas empleadas por industria, sexo, raza y grupos étnicos hispanos o latinos, 2022), *Labor Force Statistics from the Current Population Survey* (Estadísticas de la fuerza laboral de la encuesta poblacional actual), Oficina de Estadística Laboral (última modificación: 26 de enero de 2024); Ariane Hegewisch y Eve Mefferd, [A Future Worth Building: What Tradeswomen Say about the Change They Need in the Construction Industry](#) (El futuro que vale la pena construir: qué dicen las mujeres trabajadoras sobre el cambio que necesitan en la industria de la construcción), Institute for Women's Policy Research (noviembre de 2021). Véase también [Building an Equitable Construction Workforce: Understanding and Increasing the Proportion of Women and People of Color in Construction](#) (Crear una fuerza laboral de la construcción equitativa: comprender y aumentar la proporción de mujeres y personas de color en la construcción), Insight Policy Research (marzo de 2024).

¹⁸ Véase [Household Data Annual Averages, Table 18, Employed persons by detailed industry, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, 2022](#) (Promedios anuales de datos de los hogares, tabla 18, personas empleadas por industria, sexo, raza y grupos étnicos hispanos o latinos, 2022), *Labor Force Statistics from the Current Population Survey* (Estadísticas de la fuerza laboral de la encuesta poblacional actual), Oficina de Estadística Laboral (última modificación: 26 de enero de 2024).

¹⁹ Véase [Household Data Annual Averages, Table 18, Employed persons by detailed industry, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity, 2022](#) (Promedios anuales de datos de los hogares, tabla 18, personas empleadas por industria, sexo, raza y grupos étnicos hispanos o latinos, 2022), *Labor Force Statistics from the Current Population Survey* (Estadísticas de la fuerza laboral de la encuesta poblacional actual), Oficina de Estadística Laboral (última modificación: 26 de enero de 2024); [Household Data Annual Averages, Table 11, Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity](#) (Promedios anuales de datos de los hogares, tabla 11, personas empleadas por trabajo, sexo, raza y grupos étnicos hispanos o latinos), *Labor Force Statistics from the Current Population Survey* (Estadísticas de la fuerza laboral de la encuesta poblacional actual), Oficina de Estadística Laboral (última modificación: 26 de enero de 2024).

concentrados en trabajos de construcción con salarios más bajos.²⁰

2. **Lugares de trabajo donde hay presión para cumplir con los estereotipos tradicionales.** Puede que haya más probabilidades de que se produzcan casos de acoso cuando hay un subconjunto de trabajadores que no cumplen con los estereotipos. Estos trabajadores incluyen, por ejemplo, mujeres que desafían las normas de género al presentarse como “lo suficientemente fuertes” como para hacer un trabajo en un entorno tradicionalmente dominado por hombres, como el sector de la construcción.
3. **Lugares de trabajo descentralizados.** Lugares de trabajo descentralizados: empresas cuyas oficinas corporativas están lejos a nivel físico y organizativo de los empleados de primera línea o de los supervisores de primera línea; esto puede dar lugar a un clima en el que el acoso posiblemente no esté monitoreado. En el caso de los trabajadores de las obras de construcción, no poder dirigirse directamente a la oficina de RR. HH. o no tener la posibilidad de recurrir a una persona en un puesto más alto aparte del supervisor directo puede causar que solicitar asesoramiento o denunciar el acoso sea más difícil. La ausencia de proximidad a las sedes centrales también puede envalentonar a los posibles acosadores, que sienten que hay menos rendición de cuentas directa.

Hay dos características adicionales de las obras de construcción que exacerban los factores de riesgo indicados con anterioridad:

4. **Las obras con varios empleadores presentes.** Posiblemente los trabajadores de una obra de construcción hayan sido contratados por el propietario del proyecto (la entidad que inicia el proyecto y que contrata al contratista general), el contratista general o varios subcontratistas, o ser un especialista independiente o trabajador temporal asignado por una agencia de dotación de personal. Aunque técnicamente fueron contratados por entidades diferentes, estos trabajadores posiblemente trabajen juntos a diario. Esta estructura también añade el desafío adicional de una fuerza laboral dinámica en la que los supervisores de proyectos y compañeros de trabajo posiblemente cambien durante el proyecto. También añade la complejidad adicional de identificar las represalias, dado que un trabajador denunciante puede vivir represalias de su propio empleador y, posiblemente, de otros empleadores. Difiere en gran medida de muchos lugares de trabajo en los EE. UU., en los que un solo empleador es responsable de los requisitos contra la discriminación y supervisa su cumplimiento.
5. **Trabajo cíclico y basado en proyectos.** El trabajo en la industria de la construcción puede ser muy cíclico dadas las disminuciones de temporada y la demanda variable, y solo una pequeña fracción de trabajadores son empleados como personal permanente en una empresa. La mayoría de los trabajadores de la construcción pasan de un contrato a otro y de una obra a otra, y son despedidos una vez finalizado el proyecto. La naturaleza temporal del trabajo puede provocar que los empleados sean particularmente vulnerables a las represalias debido al miedo del impacto en su sustento que puede producirse si un trabajador pasa a formar parte de una lista negra en la industria luego de una queja de discriminación. La naturaleza temporal del trabajo de construcción también

²⁰ [Household Data Annual Averages, Table 11, Employed persons by detailed occupation, sex, race, and Hispanic or Latino ethnicity](#) (Promedios anuales de datos de los hogares, tabla 11, personas empleadas por trabajo, sexo, raza y grupos étnicos hispanos o latinos), *Labor Force Statistics from the Current Population Survey* (Estadísticas de la fuerza laboral de la encuesta poblacional actual), Oficina de Estadística Laboral (última modificación: 26 de enero de 2024). Véase [Construction and Extraction Occupations](#) (Trabajos de construcción y extracción), *Occupational Outlook Handbook* (Manual de perspectivas ocupacionales), Oficina de Estadística Laboral (última modificación: 8 de septiembre de 2022).

puede presentar desafíos en cuanto a los cambios culturales, ya que puede que los líderes de obra deban establecer expectativas e implementar nuevos procesos de presentación de informes en cada proyecto nuevo. Por último, los trabajadores infrarrepresentados posiblemente no quieran denunciar casos de acoso a causa de la naturaleza cíclica del trabajo; es decir, luego de considerar necesario “mostrar su valor” a sus compañeros de trabajo, ganar su confianza y no sufrir acoso, el proyecto finaliza y el proceso vuelve a comenzar.

APÉNDICE B
Recursos adicionales
Recursos de la EEOC

[*Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace*](#) (Guía de cumplimiento sobre el acoso en el lugar de trabajo), Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (abril de 2024).

[*Building for the Future: Advancing Equal Employment Opportunity In the Construction Industry*](#) (Construir el futuro: promover la igualdad de oportunidades de empleo en la industria de la construcción), informe de la presidenta Charlotte A. Burrows, Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (mayo de 2023).

[*Promising Practices for Preventing Harassment in the Federal Sector*](#) (Prácticas recomendadas para prevenir el acoso en el sector federal), Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (abril de 2023).

[*Promising Practices for Preventing Harassment*](#) (Prácticas recomendadas para prevenir el acoso), Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (noviembre de 2017).

[*Enforcement Guidance on Retaliation and Related Issues*](#) (Guía de cumplimiento sobre represalias y problemas relacionados), Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (agosto de 2016).

[*EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace*](#) (Grupo de trabajo selecto de la EEOC sobre el estudio del acoso en el lugar de trabajo), informe de las copresidentas Chai R. Feldblum y Victoria A. Lipnic, Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE. UU. (junio de 2016).

Otros recursos

[*Best Practices to Expand Access to Jobs and Economic Opportunity Through Transportation Infrastructure Investments*](#) (Prácticas recomendadas para ampliar el acceso a trabajos y oportunidades económicas mediante inversiones en infraestructuras de transporte), Departamento de Transporte de los EE. UU. (febrero de 2024).

[*Tools For Building An Equitable Infrastructure Workforce*](#) (Herramientas para el desarrollo de una fuerza laboral de infraestructura equitativa), Oficina de la Mujer del Departamento del Trabajo de los EE. UU. (septiembre de 2023).

[*The Good Jobs Initiative*](#) (Iniciativa de buenos trabajos), Departamento de Trabajo de los EE. UU.