



PROGRAMA DE ACCIÓN MUNDIAL SOBRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS MIGRANTES Y SUS FAMILIAS



Organización
Internacional
del Trabajo

Regulación del proceso de contratación laboral internacional en el sector del trabajo doméstico: Revisión de temas clave, desafíos y oportunidades

Basado en un informe escrito por Leanne Melnyk

Síntesis

Esta nota sobre el proceso de reclutamiento internacional de trabajadores se propone poner de manifiesto tanto las necesidades específicas como la vulnerabilidad que enfrentan las personas trabajadoras domésticas migrantes, así como los principales problemas y retos, y las prácticas innovadoras para una mejor regulación en materia de contratación internacional en el sector del trabajo doméstico.

En el mundo entero, existen unas 67 millones de personas trabajadoras domésticas que laboran en hogares privados¹. Aproximadamente 11,5 millones de ellas son migrantes internacionales atraídas por países en donde existe una gran demanda de servicios de cuidado privado. En algunas regiones hay empresas privadas de selección de personal que ayudan a las familias y a las personas trabajadoras domésticas migrantes en la búsqueda de trabajo y los trámites de inmigración. A pesar de que estas empresas, si son reguladas como corresponde, proporcionan un servicio importante, un creciente número de abusos pone en evidencia la explotación y abuso que sufren las personas trabajadoras domésticas migrantes a manos de agencias inescrupulosas y de agentes informales de reclutamiento de mano de obra. Las prácticas de explotación conocidas incluyen el engaño (principalmente sobre el tipo de empleo, las condiciones laborales y de vida); el cobro a los trabajadores de honorarios no autorizados; la retención de los documentos de identidad con el objetivo de controlar a los solicitantes de empleo y a los trabajadores; amenazas e intimidación incluyendo el abuso verbal y psicológico (usualmente cuando un trabajador quiere dejar su empleo); interferencias con la privacidad de los trabajadores domésticos; y el reclutamiento laboral de niños menores de edad².

Las agencias de contratación laboral son particularmente prevaletentes en relación con la migración dentro de Asia, y desde Asia y África al Oriente Medio. En estas áreas, los flujos migratorios del trabajo doméstico son mayormente circular con el empleo temporal y directamente vinculado a un empleador específico³. Muchos programas de migración laboral temporal que involucran a trabajadores “poco cualificados” se basan en las desigualdades estructurales y de ingresos entre las economías desarrolladas y aquellas en vía de desarrollo⁴.

Se considera que las personas trabajadoras domésticas migrantes (TDM) son mucho más vulnerables a la explotación debido a las condiciones laborales precarias que enfrentan, a su estatus migratorio, a las desigualdades de género de larga data y las devaluaciones culturales en la cadena de cuidado. Casi el 75 por ciento de todas las personas TDM son mujeres⁵.

Agenda migratoria equitativa

Existe un creciente consenso internacional de que deben tomarse medidas más fuertes para combatir el reclutamiento laboral abusivo. En 2014, la OIT puso en marcha su Programa de Migración Equitativa, para llamar la atención sobre la necesidad de una contratación justa e igualdad de trato de los trabajadores migrantes e impedir así su explotación⁶. La contratación equitativa fue un tema central de las discusiones en torno a la aprobación del Protocolo del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, y su Recomendación (núm. 203).

Los nuevos instrumentos crean obligaciones específicas para que los Estados eliminen prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, en particular mediante la promoción de la coordinación entre los Estados para eliminar los cobros a los trabajadores así como para regular, autorizar y supervisar a las agencias de empleo y reclutadores. En 2014, la OIT también puso en marcha la Iniciativa para la Equidad en la Contratación, que tiene como objetivo ampliar el conocimiento y fomentar cambios a través de compromisos adoptados voluntariamente por el sector. La OIT también trabaja junto a gobiernos e interlocutores sociales fortaleciendo leyes, políticas y mecanismos de ejecución; promoviendo prácticas comerciales equitativas; así como capacitando a los trabajadores y facilitando el acceso a reparaciones en algunos países.

La contratación laboral internacional en el sector del trabajo doméstico

Las agencias de empleo privadas hacen parte de una poderosa industria migratoria que desde mediados de la década de los 90 ha crecido en tamaño y rentabilidad a la par del crecimiento de la migración laboral internacional⁷. En 2013, 60,9 millones de personas de una manera u otra obtuvieron acceso al mercado laboral a través de una agencia internacional de empleo. En el 2014, existían unas 140.000 agencias privadas de empleo en el mundo. Es importante señalar que la industria de la contratación laboral internacional no es homogénea. Existen multinacionales y grandes empresas que ofrecen una gama completa de servicios en materia de recursos humanos. Estos coexisten con agencias de empleo pequeñas y medianas especializadas en un campo o sector económico en particular.

Las agencias de empleo cuentan con un importante grado de poder adquirido gracias a su rol en el proceso de reclutamiento y colocación laboral internacional⁸. Muchas de estas, son empresas familiares pequeñas con escaso personal, capital limitado y una base de clientes locales. En muchos países las mismas ex trabajadoras domésticas han abierto agencias de reclutamiento. Bajo estas circunstancias, las pequeñas empresas que se especializan en la contratación internacional deben forjar relaciones comerciales para así llevar a cabo el proceso de contratación de principio a fin.

Mientras que el modelo de contratación en el sector del trabajo doméstico varía significativamente dependiendo del país y / o contexto individual, el escenario más común implica la cooperación entre las agencias privadas en el país de origen y el país de destino. La agencia en el país de destino (a menudo referida como agencia de colocación) gestiona las relaciones con empleadores potenciales (familias que buscan personas trabajadoras domésticas), ayuda en la búsqueda de trabajadores y es responsable por la tramitación de la documentación migratoria necesaria. La agencia en el país de origen recibe solicitudes de trabajo, evalúa candidatos potenciales, procesa la documentación de emigración necesaria y prepara a los trabajadores para su salida.

Mientras que muchas agencias de empleo privadas son formales y se sujetan a las normas legales y de la industria, otras, incluyendo subagentes/subagencias, no se encuentran registradas y asumen una responsabilidad limitada. En muchos países, la ausencia de agencias a nivel rural o de pueblo significa que los subagentes deben asumir la tarea de movilizar a trabajadores migrantes potenciales e introducirlos a agencias de contratación local. Algunos países como Nepal han tomado medidas para reconocer el trabajo de los subagentes y registrarlos con una agencia. El registro de subagentes es un paso importante para que estos sean legalmente responsables por sus acciones.

No existe tampoco una distribución geográfica equilibrada de las agencias de empleo. El número de agencias en operación es mucho más alto en los países de origen donde existe una política de apoyo a la emigración laboral, y países de destino con alta dependencia de la contratación de migrantes para satisfacer sus necesidades de cuidado de la familia. Aunque las agencias de empleo especializadas en el trabajo doméstico operan en todo el mundo, en algunas regiones como América Latina, las personas trabajadoras domésticas migrantes dependen de sus conexiones familiares y personales mucho más que en agencias privadas para encontrar un empleo. Algunos países han incluso prohibido que las agencias privadas hagan contrataciones internacionales.

Los gráficos 1 y 2 describen la división laboral entre agencias de países de destino y origen y los subagentes

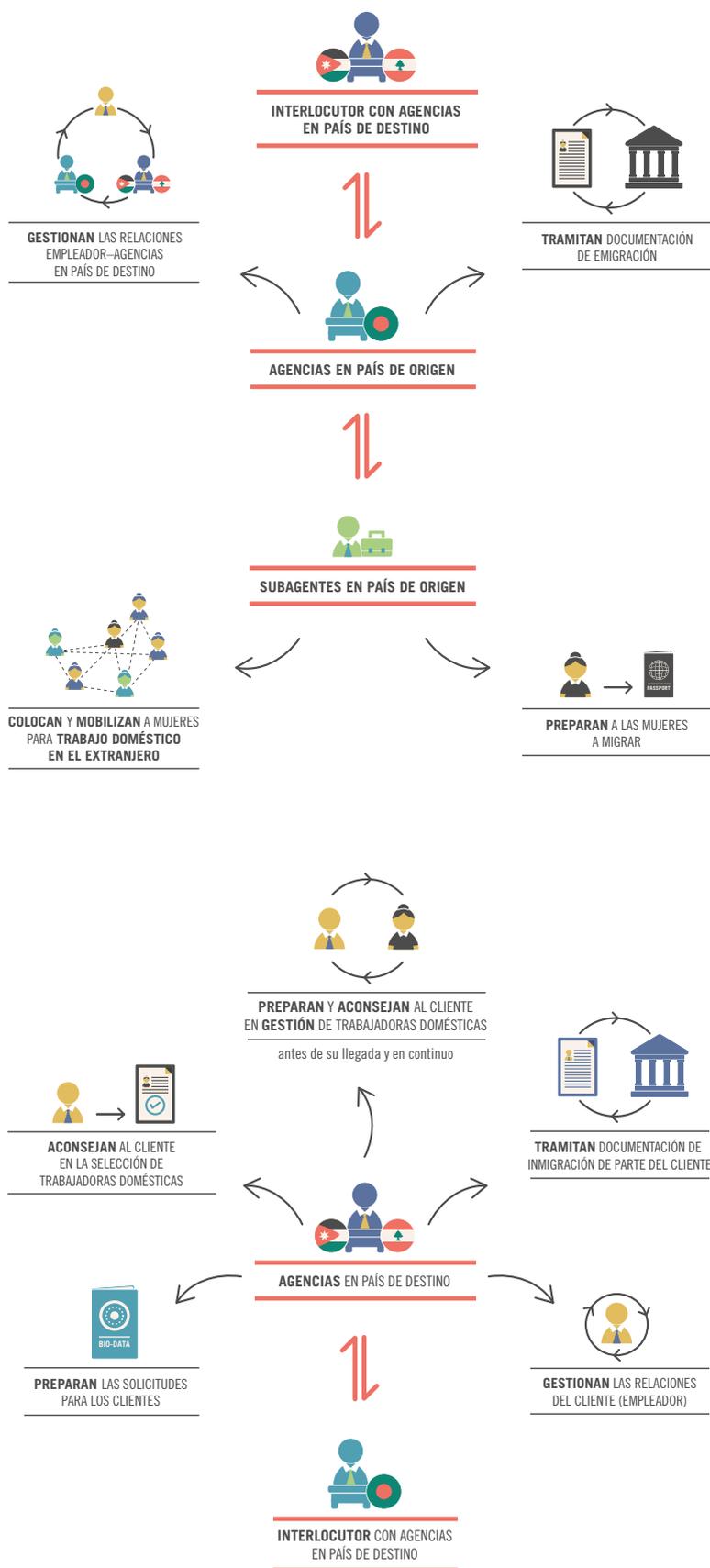
¿Porqué los empleadores y las personas TDM usan las agencias de empleo privadas?

En muchos países, la legislación permite a las familias contratar directamente a un trabajador doméstico migrante. Sin embargo, muchas familias continúan pagando altas sumas a las agencias de empleo privadas por sus servicios. Esta tendencia refleja el hecho de que en el sector del trabajo doméstico, el empleador es una familia y no un comerciante, por lo tanto, muchos de los empleadores no están familiarizados con el manejo de los procesos de contratación y no cuentan con los contactos necesarios en los países de origen.

Uno de los primeros servicios que ofrece una agencia de empleo es relacionar la oferta y demanda de empleo. Cuando una agencia recibe una oferta de trabajo, la agencia entabla relación con agencias o reclutadores en los países de origen para encontrar un(a) candidato(a) adecuado(a). El proceso de selección de la trabajadora implica la verificación de las credenciales (educación, experiencia, entrenamiento formal, etc.). En muchos casos se debe verificar también los antecedentes penales y hacerse pruebas médicas.

Muchos de los trabajadores utilizan las agencias de empleo debido a la falta de conexiones con empleadores en el país de destino. Las agencias también ayudan a las familias y las personas trabajadoras a navegar en medio de complejas leyes de inmigración y laborales en las jurisdicciones pertinentes. La facilitación de la contratación es una opción atractiva para los empleadores que usualmente tienen poco tiempo para atender estas tareas y para los nuevos trabajadores migrantes, acelerando lo que de otro modo sería un largo proceso marcado por demoras burocráticas.

En la mayoría de los casos los servicios de una agencia no acaban cuando el trabajador doméstico llega al hogar empleador. Muchas agencias ofrecen



asesoramiento a los empleadores sobre temas tales como los derechos y obligaciones legales, y la forma de tratar a la trabajadora doméstica. Algunas agencias proporcionan asesoramiento a los trabajadores sobre la manera de interactuar con su nuevo empleador. En el sector del trabajo doméstico, las personas trabajadoras viven con una familia empleadora en un contexto laboral y no familiar. Con frecuencia, las dos partes provienen de entornos culturales y estratos sociales diferentes y con diferentes expectativas, lo que las coloca en una situación de alto riesgo de conflictos. En tales casos, muchas agencias garantizan el reemplazo de la trabajadora doméstica y un nuevo empleo para la trabajadora⁹.

Regulación de las agencias de empleo privadas en el sector del trabajo doméstico: modelos para abordar los problemas y desafíos clave

El uso de acuerdos bilaterales o multilaterales y los mecanismos de responsabilidad conjunta para evitar abusos

Uno de los principales desafíos para la regulación de la industria de la contratación laboral internacional en el sector del trabajo doméstico consiste en coordinar la regulación y ejecución de los diferentes sistemas legales nacionales e internacionales.

Hay diversos agentes e intermediarios (por ejemplo, agentes de viajes, representantes de seguros), que participan en las diversas fases del proceso de reclutamiento y colocación. Sin embargo, cuando existe una “prohibición migratoria”, las trabajadoras usualmente migran a través de un tercer país lo que hace la situación aún más compleja.

La cooperación institucional y la armonización de esfuerzos entre los países de origen (tránsito cuando corresponde) y de destino; e internamente entre los diferentes ministerios y niveles de gobierno son elementos clave para la regulación efectiva de la contratación laboral internacional. El gobierno de las Filipinas, por ejemplo, ha dado pasos importantes para establecer una mejor cooperación con las cuatro provincias de Canadá que han recibido trabajadores domésticos filipinos a través del Programa Cuidadores de Canadá. En la provincia de la Columbia Británica, el memorándum de entendimiento facilitó la alineación y la incorporación de las normas laborales canadienses en las directrices oficiales filipinas sobre la contratación. Estos esfuerzos han contribuido a

mitigar el riesgo de los trabajadores filipinos ser reclutados para trabajos fraudulentos o en condiciones de explotación¹⁰.

Además, Arabia Saudita y las Filipinas firmaron en 2013 un acuerdo sobre personas trabajadoras domésticas que contiene disposiciones específicas para la regulación conjunta de agencias de empleo privadas. Esto incluye disposiciones para garantizar que las trabajadoras sólo sean enviadas a través de organismos acreditados en ambos países, y que no se les cobre una comisión por efecto de reclutamiento. El acuerdo fue el primero de su clase en ser firmado por un país de origen en Asia y un país de destino en el Oriente Medio.

Algunos países y provincias han ido más lejos al instituir una legislación con cláusulas de responsabilidad compartida entre reclutadores y empleadores¹¹. Esto responsabiliza a las agencias de empleo privadas en los países de origen por la violación que pueda sufrir una persona trabajadora doméstica en el país de destino.

Establecimiento de procedimientos para la supervisión de agencias de empleo privadas e investigación de quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas

Una de las lecciones claves aprendidas sobre la aplicación de las leyes y políticas que regulan el sector de la contratación internacional en el sector del trabajo doméstico, es la necesidad de contar con un mecanismo proactivo de monitoreo e investigación. En muchos países, sólo se controla e investiga una agencia de empleo privada después de la presentación de una denuncia. A menudo, esto requiere que la trabajadora doméstica migrante tome la iniciativa de presentar la denuncia ante la autoridad pertinente o en algunos casos, ante una organización de la sociedad civil. El mecanismo basado en las denuncias rara vez funciona en el caso de las personas trabajadoras domésticas migrantes debido a su condición precaria en el país de destino y la dificultad de cambiar de empleador, como sucede a menudo en Asia y los países Arabes. Barreras adicionales, tales como el lenguaje y la situación económica significa que las trabajadoras domésticas a menudo median una resolución con la agencia de contratación o no presentan quejas.

Ejemplos de buenos enfoques proactivos para hacer cumplir las reglamentaciones en el sector de la contratación

En Canadá, la provincia de Manitoba ha dedicado recursos a una Unidad Especial de Investigación que identifica e investiga las presuntas violaciones de las leyes de empleo, incluyendo las actividades de las agencias de empleo privadas. Durante 2014-2015, la Unidad llevó a cabo más de 400 investigaciones e identificó violaciones en el 80% de los casos.

Aunque la responsabilidad principal del seguimiento de las actividades de las agencias de empleo y el cumplimiento de las leyes y políticas es el Estado, los interlocutores sociales y otros actores clave tienen también un rol importante en la promoción de la contratación equitativa. Los sindicatos por ejemplo, pueden prevenir irregularidades en la contratación alertando a las trabajadoras domésticas migrantes acerca de sus derechos legales y de los honorarios máximos a pagar, y alertar sobre posibles violaciones. El papel que pueden desempeñar los sindicatos en la prevención de los abusos de contratación de los trabajadores domésticos migrantes sin embargo, se ve limitada a menudo por restricciones en la capacidad de las personas trabajadoras migrantes para sindicalizarse, y a la ausencia general de organizaciones de TDM en algunos países de destino¹².

La cooperación binacional entre la Alianza del Trabajo Progresista (APL en inglés y ahora conocida como SENTRO) en las Filipinas y la Unión Progresiva del Trabajo de las personas trabajadoras domésticas en Hong Kong (PLU-APL en inglés), representan un ejemplo de buenas prácticas de cómo los sindicatos pueden supervisar las actividades de contratación. En 2013, los dos sindicatos encuestaron a 1.400 trabajadoras domésticas filipinas en Hong Kong con el fin de analizar los problemas en el proceso de contratación. El informe “Licencia de Explotación” se presentó ante la Dirección de Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA en inglés), quien examinó las quejas y suspendió o canceló las licencias de las agencias infractoras.

Recomendaciones para la protección efectiva de personas trabajadoras domésticas migrantes y la prevención de abusos por parte de las agencias de empleo privadas

Existen tres grupos principales de regulaciones que rigen la contratación laboral internacional en el sector del trabajo doméstico: **las leyes de inmigración, las normas laborales y la regulación de las agencias de empleo**. En muchos países, la inmigración es fuertemente regulada, mientras que menos supervisión y recursos se dedican a la regulación de las normas y las actividades de agencias de empleo privadas.

Los gobiernos tienen la responsabilidad de asegurarse de que haya regulaciones suficientes en las tres esferas para proporcionar así una protección adecuada y prevenir abusos contra las trabajadoras domésticas migrantes.

Otorgamiento de licencias

Un método común para la prevención de abuso de las trabajadoras domésticas migrantes es restringir y supervisar cuidadosamente quién interviene en la contratación y colocación laboral de ellas. La concesión de licencias implica que el gobierno determina los procedimientos administrativos especiales y establece normas mínimas de operación, mantiene una lista de agencias autorizadas, supervisa las actividades de las agencias registradas y emite sanciones en caso de incumplimiento. Exigir a las agencias de empleo privadas el depósito de una garantía es un requisito común del otorgamiento de licencias.

En algunos países, los requisitos de licencia para agencias de empleo privadas que reclutan mujeres en el sector del trabajo doméstico son más estrictos. Algunos países someten a las agencias de contratación internacional a un proceso de selección y supervisión más amplio que en la contratación de nacionales.

Un proceso riguroso de otorgamiento de licencias a agencias de empleo privadas ha conducido, en general, a una disminución en el número de éstas en operación¹³.

Registro

En algunos países las agencias entran dentro de un programa de registro general. El registro es aún más eficaz cuando se combina con una supervisión estricta y cuenta con la cooperación entre el país de origen y de destino. Para luchar contra el trato injusto de trabajadores y trabajadoras migrantes temporales, la provincia de Manitoba en Canadá, aprobó la *Ley de Contratación y Protección de Trabajadores y Trabajadoras* que requiere el registro de las dos partes (1) el empleador y (2) los reclutadores de personas trabajadoras extranjeras. En el caso de las trabajadoras filipinas, el Gobierno Provincial coopera con la Administración de Empleo en el Extranjero de las Filipinas para supervisar el registro del contrato entre la familia empleadora y la persona trabajadora doméstica.

Asegurarse de que no se cobren tasas a las personas trabajadoras domésticas

El cobro a las trabajadoras por efecto de reclutamiento es una de las principales preocupaciones en materia de contratación laboral internacional en el sector del trabajo doméstico. Este cobro contribuye a la vulnerabilidad del trabajador o trabajadora debido a la carga de la deuda. Muchas de ellas deben pedir un préstamo y pagar tasas de interés extremadamente altas o ilegales. El Convenio de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas (núm. 181) y el Protocolo sobre el Trabajo Forzoso y la Recomendación (núm. 203) prevalecen sobre los Estados para eliminar estos cobros impidiendo así la servidumbre por deudas y otras formas de coacción económica.

En el caso del trabajo doméstico, resulta difícil distinguir el cobro de comisiones por reclutamiento frente a honorarios relativos a otros “servicios”. Por ejemplo, en la Columbia Británica en Canadá, la Ley de Normas de Empleo prohíbe a las agencias el cobro de comisiones por reclutamiento.

Investigaciones llevadas a cabo con empleadores de trabajadoras domésticas en el Líbano y Malasia sugieren que existe una fuerte correlación entre el pago de tasas altos montos por parte de un empleador y las restricciones a la libertad y los derechos de las personas trabajadoras domésticas¹⁴.

En Jordania se creó un sistema de seguro para que cubra al empleador en caso que la trabajadora doméstica deje su puesto antes del fin del contrato, siempre y cuando no haya abusos a los derechos humanos o laborales. Si bien el programa de seguros

es todavía bastante nuevo, es un modelo interesante que podría mitigar el temor de pérdida financiera y reducir el riesgo de que las personas trabajadoras sean coaccionadas en una situación laboral en contra de su voluntad.

Promover buenas prácticas por parte de agencias de empleo privadas, teniendo en cuenta los principios del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y la Recomendación (núm. 188)

Las organizaciones de empleadores también desempeñan un papel clave en la supervisión de las actividades de sus miembros. El sector de la contratación internacional está representado en parte por la Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas (CIETT, por sus siglas en inglés). CIETT ha asumido públicamente su oposición al cobro de comisiones a la trabajadora y la promoción del Convenio de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (núm. 181). CIETT ha desarrollado herramientas específicas para garantizar que las normas de calidad y regulaciones (ya sea por ley o negociación colectiva) se apliquen: En Francia (CPPNTT), Bélgica (CNT) y los Países Bajos (SNCU y SNA), son órganos bipartitos supervisan y garantizan el cumplimiento de la reglamentación vigente del trabajo temporal. En Bélgica y Portugal, se ha establecido un Defensor del Pueblo para hacer frente a las quejas de los trabajadores de agencias y mediar en estos casos. Lamentablemente, la CIETT no representa a un número importante de agencias de empleo privadas en el sector del trabajo doméstico.

Algunas agencias especializadas en la contratación de personas trabajadoras domésticas también se han organizado en asociaciones nacionales, entre ellos en Nepal, Bangladesh, Canadá, el Reino Unido y los Estados Unidos¹⁵.

Algunas asociaciones nacionales, tales como la Asociación de Agencias de Niñeras en el Reino Unido (ANA en inglés), proporcionan a sus miembros información sin recargos. Cabe señalar que también existen varias agencias independientes que se han comprometido en la contratación equitativa, incluyendo el no cobrar comisiones¹⁶.

Desafortunadamente, la mayoría de las agencias que reclutan y colocan trabajadoras domésticas no hacen parte de las federaciones o asociaciones internacio-

Notas

nales, por lo que sus voces no están bien representadas en las discusiones de la industria o la formación en materia de contratación equitativa. Por lo tanto es imperativo que los gobiernos que dependen de la movilidad laboral internacional para cumplir con las necesidades de empleo en el sector del trabajo doméstico, pongan a disposición de las agencias actividades de capacitación y sensibilización sobre la Contratación Equitativa. Esto asegurará que las agencias conozcan los derechos y responsabilidades que se deben a las personas trabajadoras, las familias empleadoras y a las agencias mismas.

- 1 OIT, Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology, Ginebra, 2015 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf, pág. XIII.
- 2 OIT, Regulating labour recruitment to prevent human trafficking and to foster fair migration; models, challenges and opportunities (2015) pág. 10.
- 3 El marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales establece que los esquemas de trabajo temporal deben responder a las necesidades del mercado de trabajo establecidos, y respetar el principio de igualdad de trato entre los trabajadores nacionales y migrantes (Art. 5.5.).
- 4 Fay Faraday, "Profiting from the Precarious: How recruitment practices exploit migrant workers", abril de 2014, pág. 23.
- 5 OIT, Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology / Ginebra: 2015 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf, pág. XIII.
- 6 OIT: Fair migration: setting an ILO agenda, Report of the Director-General to the International Labour Conference, Sesión 103, 2014
- 7 Ciett, "2015 Economic Report" pág. 10.
- 8 Temporary Work Agencies and Unfree Labour; Insecurity in the New World of Work, Judy Fudge and Kendra Strauss "Placing Filipino Caregivers in Canadian Homes: Regulating Transnational Employment Agencies in British Columbia", pág. 70.
- 9 Reglamento de Jordania (núm. 12) de 2015 sobre reclutamiento de trabajadores doméstico no jordanos establece que un reclutador debe sustituir a un trabajador que se niegue a trabajar o se descubra que está embarazada o no sea apta para trabajar dentro de un período de tiempo limitado. "Existen políticas de reemplazo" obligatorias similares en los países del Golfo y la región del Medio Oriente-África del Norte. En muchos otros países las agencias de empleo proporcionan voluntariamente esta garantía como una estrategia comercial.
- 10 Judy Fudge and Kendra Strauss, Temporary Work, Agencies and Unfree Labour: Insecurity in the New World of Work "Placing Filipino Caregivers in Canadian Homes, págs 79, 85.
- 11 En las Filipinas, las POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Land-based Overseas Workers, 2002 establecen que las agencias de empleo y reclutadores de mano de obra deben suscribir un "compromiso de que asumirá la responsabilidad conjunta y mutua con el empleador para todas las quejas y obligaciones que puedan surgir en relación con la ejecución del contrato, incluyendo, pero no limitado, al pago de salario, muerte y compensación por discapacidad y repatriación."; Ver también el Acta de Empleo y Migrantes de Bangladesh de 2013: "Para fines del contrato laboral, se considerará al agente de reclutamiento de mano de obra como representante del empleador extranjero, y tal agente y el empleador serán responsables conjuntos por las cargas derivadas del contrato."
- 12 Varona, R., License to Exploit: A Report on the Recruitment Practices and Problems Experienced by Filipino Domestic Workers in Hong Kong, report for Alliance of Progressive Labor & Progressive Labor Union of Domestic Workers in Hong Kong, Quezon City, Filipinas, Oct. (2013) <http://archive.idwfed.org/resource.php?id=100>.
- 13 Judy Fudge and Kendra Strauss, Temporary Work, Agencies and Unfree Labour: Insecurity in the New World of Work "Placing Filipino Caregivers in Canadian Homes, pág. 89.
- 14 Líbano, Ley No. 1/1 of 2011 (Art. 18). Nótese que el artículo no se aplica cuando los empleadores han violado los derechos de los trabajadores.
- 15 Ver por ejemplo, Association of Caregiver & Nanny Agencies, de Canadá; Association of Nanny Agencies, en el Reino Unido; e International Nanny Association, en los Estados Unidos.
- 16 Ver por ejemplo la organización sin ánimo de lucro, "Fair Employment Agency" en Hong Kong <http://www.fairagency.org/>



Cooperantes del proyecto

El proyecto es ejecutado por la OIT en colaboración con los siguientes cooperantes y asociados:



www.unwomen.org



www.ohchr.org



www.ksbsi.org



www.ituc.org



www.idwfed.org

Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT)

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

Oficina Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza

Tél: +41 22 799 6667
www.ilo.org/migrant
migrant@ilo.org



Proyecto financiado por
la Unión Europea

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016
ISBN 978-92-2-331030-1 (versión impresa)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

ISBN 978-92-2-331030-1



9 789223 310301