



Fotografía: Mateya Kelley

# EL GÉNERO DE LA EXPLOTACIÓN:

Desigualdad de género en los programas de migración laboral en los Estados Unidos

## RESUMEN DE POLÍTICAS

### INTRODUCCIÓN

Cada año, miles de mujeres son reclutadas para trabajar en los Estados Unidos con visas de trabajo temporal para llenar vacíos en el mercado laboral o para proveer la oportunidad de intercambios culturales patrocinados por los empleadores. Mientras los defectos sistémicos en los programas de migración laboral temporal de los EE.UU. tienen un impacto negativo en los derechos de los hombres y de las mujeres<sup>1</sup>, la migración laboral no es un fenómeno que afecta a los hombres y a las mujeres en la misma manera. Las historias de mujeres ilustran cómo los prejuicios de género y la discriminación están profundamente arraigados en los programas de migración laboral temporal y así facilitan la exclusión de las mujeres de la igualdad de oportunidades laborales y fomentan la discriminación basada en el género en el lugar de trabajo.

Las mujeres describen cómo los empleadores y sus agentes de reclutamiento frecuentemente excluyen a las mujeres de las mismas oportunidades de empleo que los hombres o las asignan a empleos con salario más bajos y con menos derechos y beneficios. En sus lugares de trabajo, las mujeres relatan historias de explotación y abuso, que incluyen el robo de salarios, el acoso sexual, y la trata de personas. Y quienes defienden sus derechos buscando una reparación legal frecuentemente enfrentan represalias, instituciones que defienden al empleador, y / o barreras insuperables hacia la justicia. Desafortunadamente, las historias de explotación y abuso de estas mujeres con frecuencia no se escuchan. La exclusión de las voces de trabajadoras lleva a la continuación del status quo o de reformas que exacerbaban la discriminación y privilegian los intereses de las empresas por encima de todos los demás.

<sup>1</sup> Para una revisión en profundidad de los programas de migración laboral temporal en los Estados Unidos, y un resumen de las características únicas y comunes a la multitud de visas de trabajo para no inmigrantes, vea el Grupo de Trabajo Internacional de Reclutamiento Laboral, *The American Dream Up for Sale: A Blueprint for Ending International Labor Recruitment Abuse*. (febrero de 2013), disponible en: <https://fairlaborrecruitment.files.wordpress.com/2013/01/the-american-dream-up-for-sale-a-blueprint-for-ending-international-labor-recruitment-abuse1.pdf>.

Durante más de una década, el Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM) ha trabajado y brindado representación legal a trabajadoras y trabajadores mexicanos reclutados para empleos en los Estados Unidos a través de diversos programas de visa, o a aquéllas y aquéllos trabajadores mexicanos sin autorización de trabajo. En el 2014, CDM lanzó [Contratados.org](http://www.contratados.org), el “Yelp” para las y los trabajadores migrantes, proporcionando una plataforma para que las y los trabajadores migrantes compartan sus experiencias con empleadores y reclutadores específicos de manera segura y para que accedan a información sobre *conoce-tus-derechos* de los programas de trabajo temporal más comunes<sup>2</sup>. Tanto en línea como en persona, las trabajadoras migrantes han contactado al CDM sobre la discriminación que encontraron en todas las etapas de los programas de migración laboral temporal. En el 2016, el CDM presentó una petición bajo el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) con respecto a la falla de parte los Estados Unidos de promover la igualdad de género y la igualdad salarial para hombres y mujeres en los programas H-2A y H-2B<sup>3</sup>. Durante el año pasado, el CDM buscó documentar de manera más sistemática las experiencias de trabajadoras migrantes que buscan trabajo a través de programas de migración laboral temporal para comprender mejor cómo funcionan los programas para el beneficio, y el detrimento, de las mujeres.

Este reporte contiene toda la investigación que el CDM ha conducido hasta la fecha sobre mujeres migrantes que vienen a los Estados Unidos con diversas visas de trabajo en diferentes sectores en programas de migración temporal laboral. El reporte destaca las formas en que los programas de migración laboral sistémicamente sirven para fomentar la discriminación contra mujeres a lo largo de todo el proceso de migración laboral directa e indirectamente<sup>4</sup>. La falla de los Estados Unidos en rastrear y compartir datos separados por sexo, categoría de visa, e industria significa que los políticos frecuentemente excluyen los problemas únicos que enfrentan las mujeres en los programas de migración laboral temporal de las formulaciones de políticas y el debate público. Los hallazgos y recomendaciones establecidos en este reporte incluyen las voces<sup>5</sup> de las trabajadoras en el debate sobre la reforma migratoria y los programas existentes de migración laboral temporal.

---

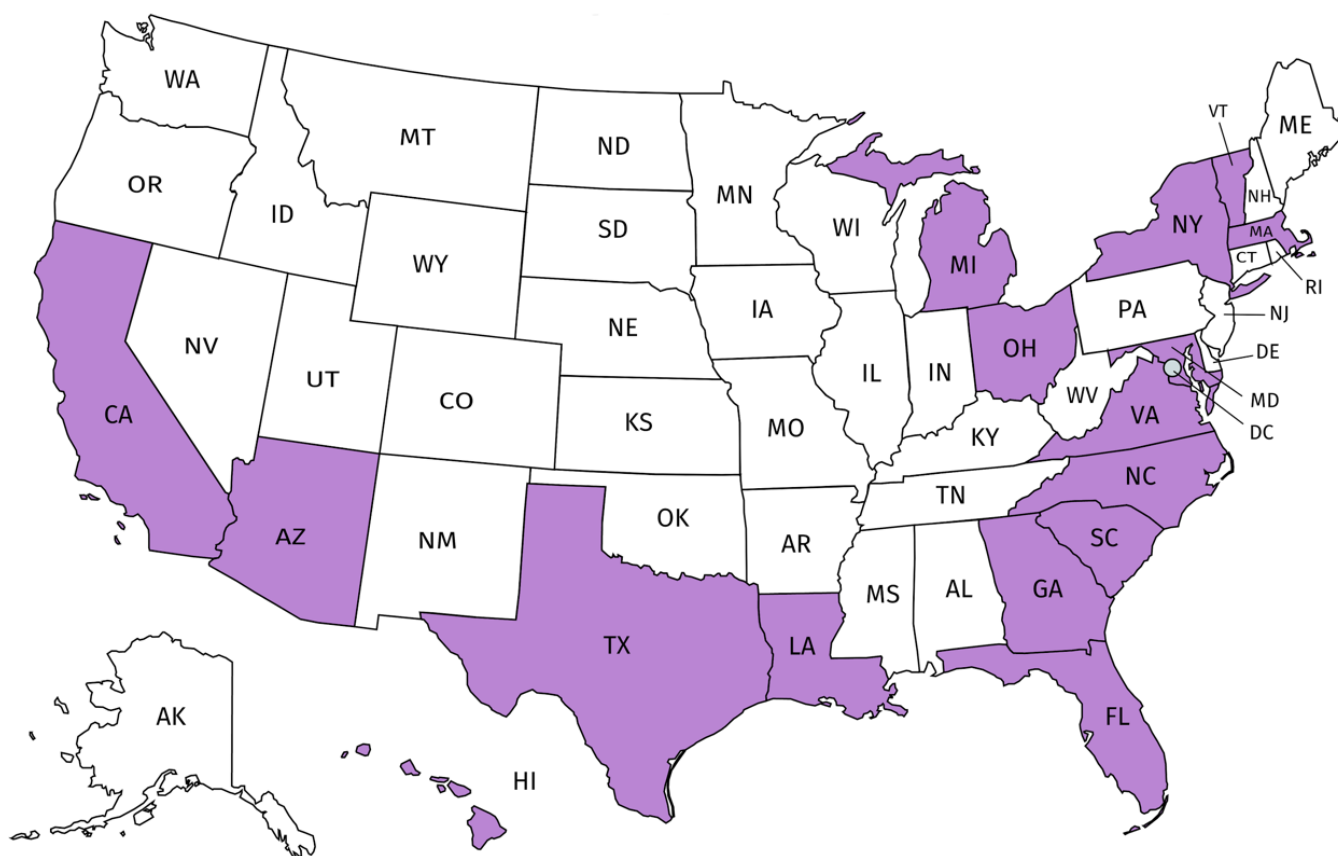
<sup>2</sup> Ver: <http://www.contratados.org>.

<sup>3</sup> La comunicación no confidencial se envió a la Oficina Administrativa Nacional de México el 15 de Julio de 2016, informándoles de la persistente práctica de situar a las mujeres en empleos bajo el programa H-2B y fuera del programa H-2A, abusos en el empleo, y la negación de acceso a la justicia. Una copia de la petición está disponible en: <http://cdmigrante.org/wp-content/uploads/2018/01/Comunicacio%CC%81n-pu%CC%81blica-bajo-el-ACLAN-2016-espan%CC%83ol.pdf>.

<sup>4</sup> Este informe de política se basa en una extensa investigación de escritorio, así como encuestas detalladas de 34 mujeres que participaron en uno de los 5 programas de visas de trabajo: el H-1B, considerado como una visa “calificada” para las y los individuos con una especialidad, como enfermería; el H-2A para las y los trabajadores agrícolas temporales; el H-2B para las y los trabajadores no agrícolas en industrias de temporada; el programa de visitantes de intercambio J-1, una iniciativa del Departamento de Estado, con el supuesto propósito de aumentar los intercambios culturales, y mediante el cual se ejecuta el programa Au Pair, así como el programa de viajes de trabajo de verano; la visa TN, creada en virtud del TLCAN, que permite a las y los ciudadanos canadienses y mexicanos calificados ingresar temporalmente a los Estados Unidos para participar en actividades comerciales de nivel profesional; y la visa C-1/D para las personas empleadas como miembros de la tripulación en un barco o aeronave, normalmente emitida para las y los trabajadores de cruceros. También se basa en preguntas, conversaciones y aportes con miles de trabajadoras a las que el CDM ha llegado a través de servicios legales, trabajo comunitario e incidencia política en los últimos doce años.

<sup>5</sup> Mientras que algunas entrevistadas aceptaron que se usara sus nombres reales, otras que optaron por permanecer en el anonimato son identificadas por seudónimos usando comillas.

## Estados de Empleo de las Mujeres Encuestadas

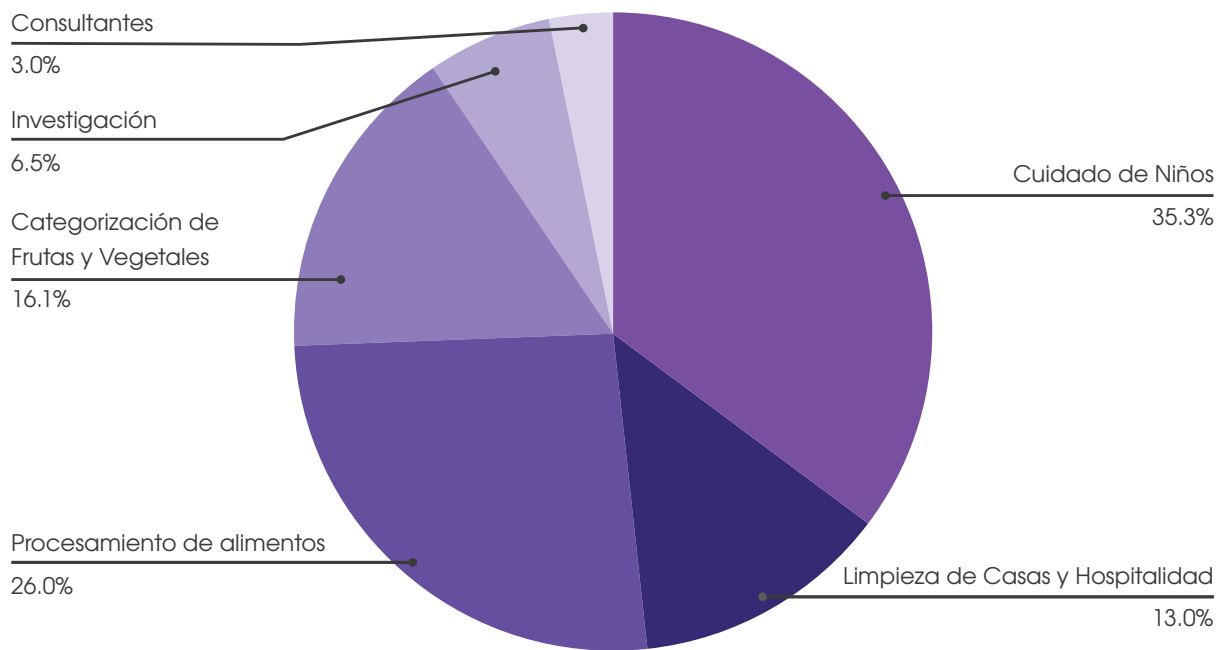


### LOS PROGRAMAS EXISTENTES DE MIGRACIÓN LABORAL TEMPORAL FACILITAN LA DISCRIMINACIÓN Y LA EXPLOTACIÓN BASADAS EN EL GÉNERO

Las mujeres que son candidatas, y participantes actuales y antiguas de los programas de migración laboral temporal de EE.UU., comparten historias de discriminación basada en el género que comienza en el reclutamiento, continúa durante su empleo en los Estados Unidos, y tiene un impacto negativo en su acceso a la justicia. Estas historias revelan que las fallas

sistémicas en los programas, junto con las restricciones en el acceso a la justicia, impactan de manera desproporcionada a las mujeres migrantes y empodera a los empleadores y reclutadores inescrupulosos con los medios para atraparlas en esquemas de explotación y trata de personas.

## Mujeres Encuestadas por Industria de Empleo en los Estados Unidos\*



\* los porcentajes pueden no sumar 100% debido al redondeo

### A.

Los empleadores usan el proceso de reclutamiento para discriminar contra las mujeres, defraudarlas y canalizarlas hacia un rango limitado de industrias y posiciones que consideran apropiadas para mujeres.

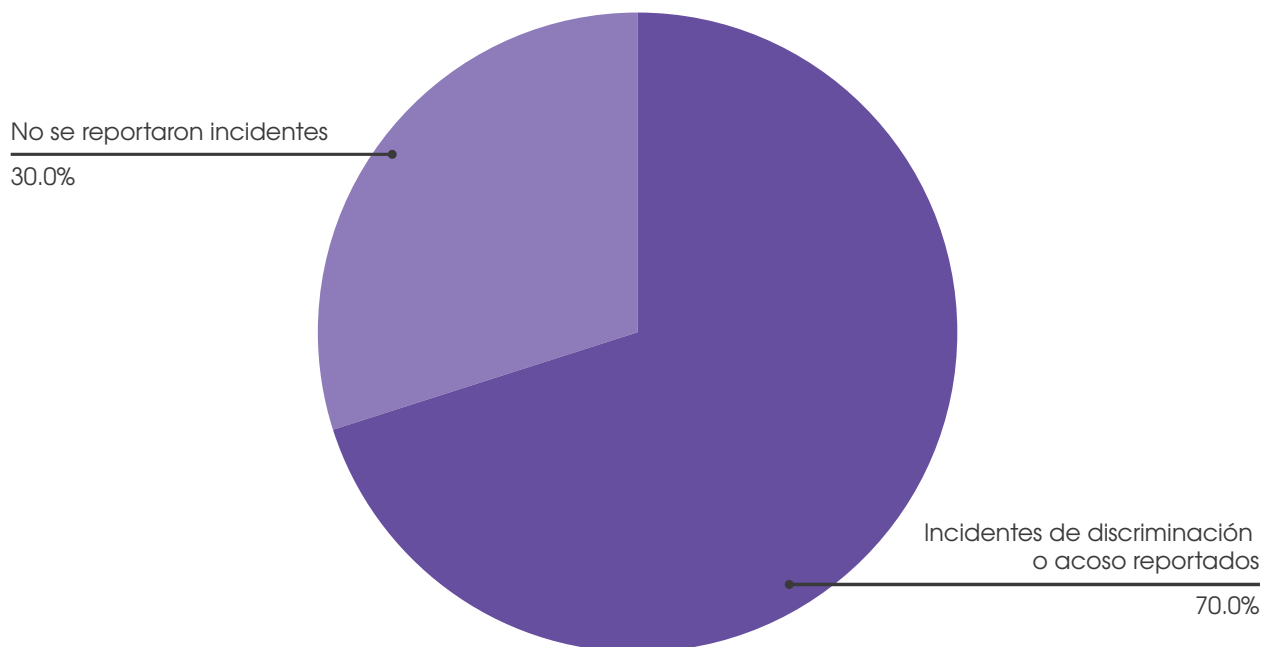
“Me contrataron como científica de animales pero me hicieron limpiar cubos de comida y baños. No hice nada que requiriera una licenciatura.”

“Rosa” (México), empleada en una granja lechera bajo la visa TN para profesionales capacitados, fue asignada a limpiar abrevaderos de agua, descargar animales, realizar labores domésticas y otras tareas que según le dijeron eran más adecuadas para las mujeres.

El sesgo persistente de género, la falta de supervisión gubernamental sobre el proceso de reclutamiento, y la incapacidad de los Estados Unidos de aplicar las leyes de antidiscriminación y otras leyes laborales extraterritorialmente, conspiran para permitir que los empleadores y sus agentes de reclutamiento dirijan a las mujeres a categorías de visa y sectores de trabajo con salarios más bajos, oportunidades desiguales para ganar ingresos y menos protecciones de derechos que los de hombres migrantes. Los empleadores que utilizan programas de trabajo temporal tienden a preferir mujeres para empleos en guarderías, educación, atención médica, servicios personales y domésticos, y trabajos de secretaría, mientras que prefieren a los hombres para trabajos más intensivos y con salarios más altos, como construcción, servicios públicos, transporte, y comunicaciones. Más de la mitad de las trabajadoras que el CDM ha encuestado observan alguna forma de discriminación basada en sexo en sus experiencias de reclutamiento o empleo, que tomó una de cuatro formas: 1) distribución de visas por sexo. Por ejemplo, a los hombres se les ofrecen puestos de trabajo bajo las visas H-2A o H-2B con más frecuencia, mientras que es más probable que las mujeres sean seleccionadas para trabajos bajo la visa H-2B<sup>6</sup>;

2) segmentación en ocupaciones dentro de la categoría de visa. Por ejemplo, a los hombres bajo el programa H-2B se les ofrece y los contratan para trabajos de jardinería, mientras que las mujeres son contratadas para tareas domésticas o servicio doméstico; 3) asignación de roles de género en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en la agricultura, los hombres cosechan cultivos mientras que a las mujeres se les asigna la categorización y el mantenimiento de los cultivos; y 4) desigualdad en las tasas correspondientes de pago, beneficios u oportunidades para avanzar en el mismo lugar de trabajo resultantes de 1-3. Por ejemplo, en la industria de recolección de cangrejos, las mujeres asignadas a la recolección de carne de cangrejo reciben sueldo por pieza, mientras que los hombres asignados a cocinar y transportar cangrejos ganan salarios por hora. La asignación de trabajo por género no está limitado a los programas H-2. Mientras “Rosa” comparte su historia, los empleadores que participan en el programa de visas TN para profesionales calificados relegan regularmente a las mujeres a trabajos de género, como tareas domésticas y trabajo de secretaria, negándoles tanto las oportunidades de ganancia como las oportunidades de desarrollo profesional que los empleadores y los reclutadores prometen durante el proceso de reclutamiento.

### Incidentes Denunciados de Discriminación Basada en el Sexo o Acoso en el Reclutamiento o en el Empleo en los EE. UU.



<sup>6</sup> Ver, Oficina de Responsabilidad del Gobierno de los Estados Unidos, programas de visa H-2A y H-2B, Mayores Protecciones Necesarias para Trabajadores Extranjeros, Marzo de 2015 (reeditado el 30 de Mayo de 2017) (señalando que hay aproximadamente tres veces más mujeres con visas H-2B comparadas a H-2A), disponible en: <https://www.gao.gov/assets/690/684985.pdf>. Como se detalla en la comunicación presentada bajo el NAALC, supra n. 4, el programa de visa H-2B extiende beneficios y protecciones inferiores en comparación con las visas H-2A, a pesar de las reformas del 2015.

En muchos de estos escenarios, las mujeres consideraron que los reclutadores y los empleadores las habían engañado durante el proceso de reclutamiento, ocultando la verdadera naturaleza de sus trabajos hasta que las mujeres llegaron a los Estados Unidos. En otros casos, a las mujeres se les negó rotundamente la posibilidad de solicitar puestos de trabajo bajo el programa de visas H-2A y, en cambio, se les dirigió a empleos bajo el programa H-2B. Al igual que los hombres migrantes, muchas mujeres informan que les han cobrado cuotas ilegales de reclutamiento y que incurren gastos de transporte muy altos por los cuales el empleador no les reembolsa. Como guardianes de los empleos en Estados Unidos, los reclutadores ejercen un poder significativo sobre las perspectivas económicas de las y los trabajadores; esta dinámica de poder desigual se intensifica con respecto a las mujeres, cuyas opciones de empleo son escasas. Debido a que el reclutamiento ocurre internacionalmente, las y los trabajadores enfrentan barreras para acceder a la justicia en los Estados Unidos por fraude, discriminación, u honorarios ilegales cobrados por los reclutadores en sus países de origen a pesar de los lazos de estos

agentes con los EE.UU. Adicionalmente, las prácticas abusivas de reclutamiento a menudo siguen afectando a las y los trabajadores en su lugar de trabajo, donde las deudas del reclutamiento, el temor a represalias, y la inclusión en listas negras pueden obligar a las y los trabajadores a soportar condiciones insatisfactorias, insalubres, o injustas. Por ejemplo, Adareli<sup>7</sup>, una trabajadora de chocolate H-2B, fue incluida en la lista negra por su empleador después de hablar sobre el trato injusto en su lugar de trabajo en Louisiana. Otra trabajadora H-2B, Silvia, se encontró desempleada durante años después de enemistarse del único reclutador en su ciudad que estaba dispuesto a contratar mujeres; hoy, ella trabaja arduamente para mantener su trabajo actual, porque incluso si no es lo ideal, “es lo único que existe.” Para la gran mayoría de las y los trabajadores de los programas de trabajo temporal de los EE.UU., la movilidad laboral no es un derecho, si no un privilegio otorgado a unos pocos afortunados según los criterios de los empleadores y sus reclutadores. Y cuando a los empleadores se les permite seleccionar su fuerza de trabajo por sexo, nacionalidad, o raza, las mujeres y otras minorías pueden verse doblemente abrumadas por la presión de aceptar o mantener trabajos sin importar el costo.

*No nos gusta el trabajo, pero no lo cuestionamos. ¿Por qué cuestionarlo cuando es lo único que existe?*

Silvia (México), una procesadora de mariscos con una visa H-2B, apoya a su familia económicamente a su familia a través de migración temporal a Maryland. La pérdida de este trabajo dejaría a Silvia sin empleo y sin la habilidad de mantener a sus dos hijos.

**B.**

**Las mujeres que trabajan en los Estados Unidos con visas de trabajo temporal se enfrentan a la gama completa de abuso y explotación en lugares de trabajo que son comunes para todas las personas trabajadoras temporales, incluyendo el acoso y la agresión sexual. Combinados con la discriminación, estos factores pueden exacerbar las condiciones que contribuyen a la trata de personas.**

La discriminación de género se ve agravada por las múltiples identidades de las y los trabajadores, ya que las mujeres, las personas indocumentadas, y las y los trabajadores temporales a menudo están sujetos a discriminación por motivos de raza y nacionalidad. Los reclutadores y los empleadores a menudo buscan mujeres para ocupar puestos de trabajo en industrias con un historial de abuso y explotación, como el procesamiento de alimentos, el servicio de limpieza, y el cuidado de niños en el hogar. Las mujeres sufren discriminación, abuso y

explotación dentro de todas las categorías de visas, ya sean clasificadas como “trabajo que no requiere especialización,” como las visas H-2A y H-2B, o “profesional”, como las visas H-1B y TN. Por ejemplo, mujeres que fueron reclutadas con visa TN, un programa creado para profesionales bajo el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), también denunciaron fraude en el reclutamiento, explotación, condiciones de trabajo degradantes y daño psicológico como resultado de su empleo<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Encuesta 2459.

<sup>8</sup> Encuestas 2366, 2386, y 2649.

*Son anuncios falsos. Se siente como el infierno en la tierra, pero es anunciado como una experiencia fabulosa. A las “au pairs” les venden la idea como un intercambio cultural mientras que a la familia le venden la idea como trabajo barato. Somos demasiado vulnerables. Deberíamos sentirnos como si tuviéramos libertad.*

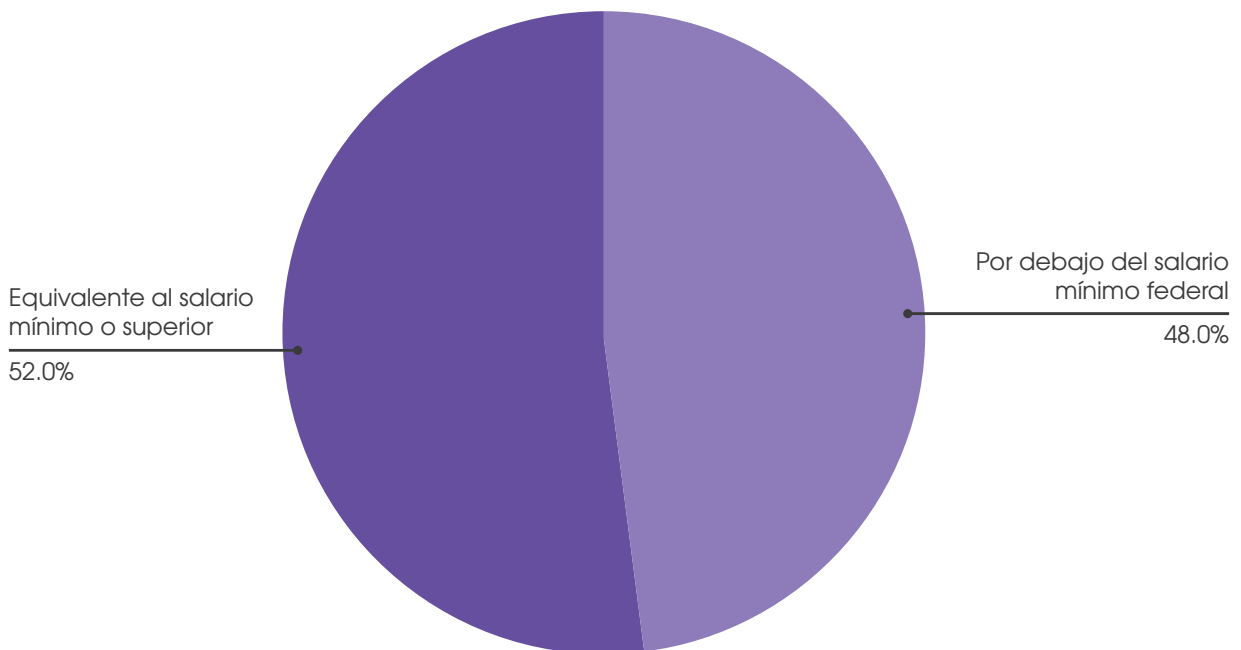
Estefani (Brasil), empleada como Au Pair bajo visa J-1, tenía que hacer lavandería, limpieza y jardinería, además de atender a los niños, y tenía a un empleador que era agresivo verbalmente y que monitoreaba de cerca sus acciones y hacía comentarios sexistas y racistas sobre su herencia brasileña.

*Los deberes laborales, las tasas de pago y las condiciones de trabajo revelan un sesgo de género y discriminación.*

Como se señaló anteriormente, los empleadores y sus agentes de reclutamiento regularmente dirigen a las mujeres a ciertos trabajos donde son responsables de llevar a cabo tareas específicas de género. Las mujeres entrevistadas descubrieron que estos trabajos a menudo pagaban menos y proporcionaban menos horas de trabajo que las disponibles para los hombres. En términos generales, los salarios dentro de esos sectores son

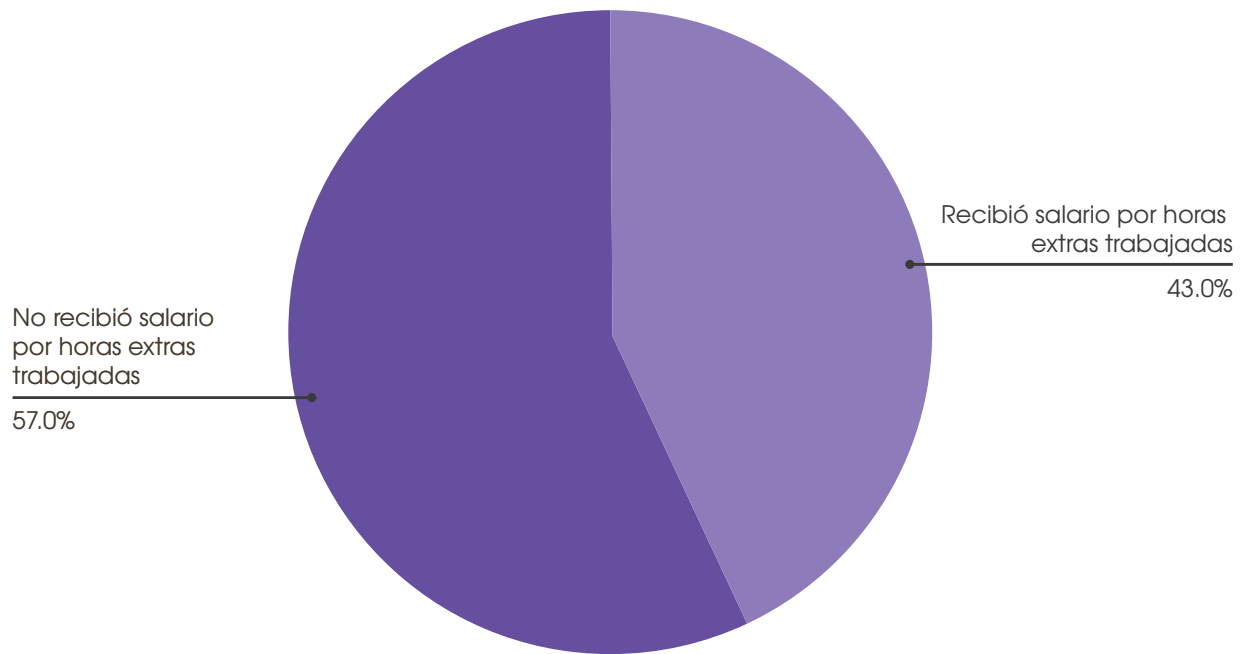
extremadamente bajos. Una J-1, quien optó por permanecer en el anonimato, informó que su empleador le pagó \$3.09 en salarios por hora<sup>9</sup>, mientras que las au pairs J-1 en general informan ganancias de \$ 3.83 por hora en promedio. Desafortunadamente, esta tendencia indica el robo de salarios sistémico que enfrentan las mujeres en todas las categorías de visa: de las mujeres encuestadas, casi la mitad (48%) recibían un salario inferior al salario mínimo federal en el momento del empleo y el 43% informaron que sus empleadores no les pagaban horas extras de trabajo.

## Ingresos Declarados Relativos Al Salario Mínimo En El Momento Del Empleo



<sup>9</sup> Encuesta 2560.

## Ingresos de horas extras reportados



Las trabajadoras reportaron disparidades salariales entre hombres y mujeres en sus lugares de trabajo, independientemente de la industria o el porcentaje de mujeres que son parte del personal. Por ejemplo, una trabajadora H-2B que trabaja en la industria de recolección de cangrejos informó que a las mujeres en su lugar de trabajo se les pagaba por cada pieza de cangrejo que recogían, mientras que a los hombres se les pagaba por hora para lavar, cocinar, y limpiar los cangrejos, y que los hombres tenían más oportunidades para ganar<sup>10</sup>. Daria, una trabajadora de la industria de empaque de frutas y verduras, notó que a pesar de haber sido contratada para trabajar en una empacadora de tomates ocho horas al día, la enviaban a separar pepinos y solo le daban de tres a cinco horas de trabajo por semana. Por el contrario, los hombres que habían sido contratados en el mismo lugar de trabajo tenían visas H-2A y se les dio más trabajo<sup>11</sup>. "Sandra", empleada en servicios de limpieza con una visa J-1 de Trabajo de Verano, informó que mientras los hombres en su lugar de trabajo se les pagaba \$12 por hora, a las mujeres solo se les pagaba \$9.75 la hora<sup>12</sup>.

*Un ambiente de trabajo hostil, acoso sexual y violencia sexual son aspectos comunes en muchos de los lugares de trabajo y en muchos de los sectores de trabajo que dependen de las trabajadoras con visas de migración laboral temporal.*

Factores como el aislamiento físico y social, las barreras del idioma, el estado migratorio, y la falta de acceso a servicios legales contribuyen a que las trabajadoras migrantes sean aún más vulnerables a la hostilidad, el acoso sexual, y la agresión sexual en el lugar de trabajo. Un número significativo de mujeres que participaron en el estudio informaron haber presenciado o padecido hostigamiento en el trabajo, comportamiento agresivo por parte de los supervisores y otras personas en posición de autoridad, y agresiones sexuales. Una participante de la encuesta empleada con una visa J-1 para trabajar como ama de llaves y cocinera informó que un supervisor se acercaba a ella, la tocaba, y le decía: "usted es una niña muy buena"<sup>13</sup>. Otra trabajadora de cangrejo H-2B contó que vio a su supervisor acosar descaradamente a las trabajadoras. El supervisor metía sus manos en los pantalones de las trabajadoras, y acariciaba su ropa interior<sup>14</sup>. Lisette, quien fue contratada para trabajar en un crucero a través del programa de visa C 1/D, informó que sus supervisores la presionaron tremendamente y la sometieron a un trato hostil y autoritario. Explicó que los supervisores exigían favores sexuales de sus compañeras de viaje, algunas de las cuales sufrieron agresiones sexuales. Estas agresiones, junto con comida inadecuada, descansos insuficientes, el confinamiento en un barco y el contacto limitado con el mundo exterior, la

<sup>10</sup> Encuesta 2455.

<sup>11</sup> Encuesta 2441.

<sup>12</sup> Encuesta 2390.

<sup>13</sup> Encuesta 2385.

<sup>14</sup> Encuesta 2455.



dejó tan física y psicológicamente angustiada que sufrió la pérdida de cabello<sup>15</sup>. “Leticia,” una trabajadora de TN, dice que ella y su hijo tuvieron que recibir terapia continua para el trastorno de estrés postraumático (TEPT) como resultado del tratamiento de sus empleadores<sup>16</sup>. Muchas mujeres que participaron en este estudio titubearon al confrontar a los abusadores o reportar el abuso de los supervisores, citando preocupaciones sobre las represalias, el miedo,

*Era una porquería. No había puerta. Lloraba mucho porque todo era terrible; tenía que dormir en el piso y me dolía mucho la espalda y no podía dormir. El piso estaba muy sucio.*

Las mujeres que habitaban en viviendas provistas por el empleador informaron que los alojamientos a menudo ofrecían privacidad y seguridad inadecuadas, no eran higiénicos o, por lo general, estaban mal equipados para las mujeres que vivían en entornos mixtos. Una mujer, que optó por permanecer en el anonimato, fue contratada para empacar vegetales bajo el programa H-2B, donde la obligaron a vivir como la única mujer entre trece hombres<sup>17</sup>. Daria, quien empacó vegetales en un lugar de trabajo que conformado por 30% de hombres y 70% de mujeres informaron que tenían que pasar por el dormitorio de los hombres para acceder al baño, que no tenía puertas a los puestos. “Leticia”, una trabajadora de TN, informó que tenía que pagar a su empleador un alquiler tan exorbitante

la desilusión con las autoridades institucionales o la desorientación resultante del aislamiento y/ o la manipulación psicológica.

*Las mujeres que habitan en viviendas administradas por el empleador informaron una combinación de condiciones de vida deplorables, falta de seguridad y privacidad en sus viviendas, o deducciones exorbitantes del pago por el costo de su vivienda.*

Daria (México), reclutada con visa H-2B para el trabajo de empaque de vegetales, tenía que pasar por el dormitorio de los hombres para usar el baño, creando un ambiente que dejó a las mujeres sintiéndose extremadamente incómodas e inseguras.

que a ella apenas le quedaba dinero suficiente para apoyar a ella y su hijo<sup>18</sup>. Una mujer que trabajaba con una visa H-2B en una fábrica de chocolate informó que las trailas donde vivían las mujeres estaban tan llenas que se vieron obligadas a improvisar, durmiendo en sofás y entre sus pertenencias. En ese momento, dieciocho mujeres compartían solo dos baños<sup>19</sup>.

*Varias mujeres también informaron sobre el impacto físico y emocional negativo de sus experiencias con los programas de migración laboral temporal, agravadas por las dificultades para acceder atención médica barata y segura y otros servicios básicos.*

<sup>15</sup> Encuesta 2407.

<sup>16</sup> Encuesta 2367.

<sup>17</sup> Encuesta 2405.

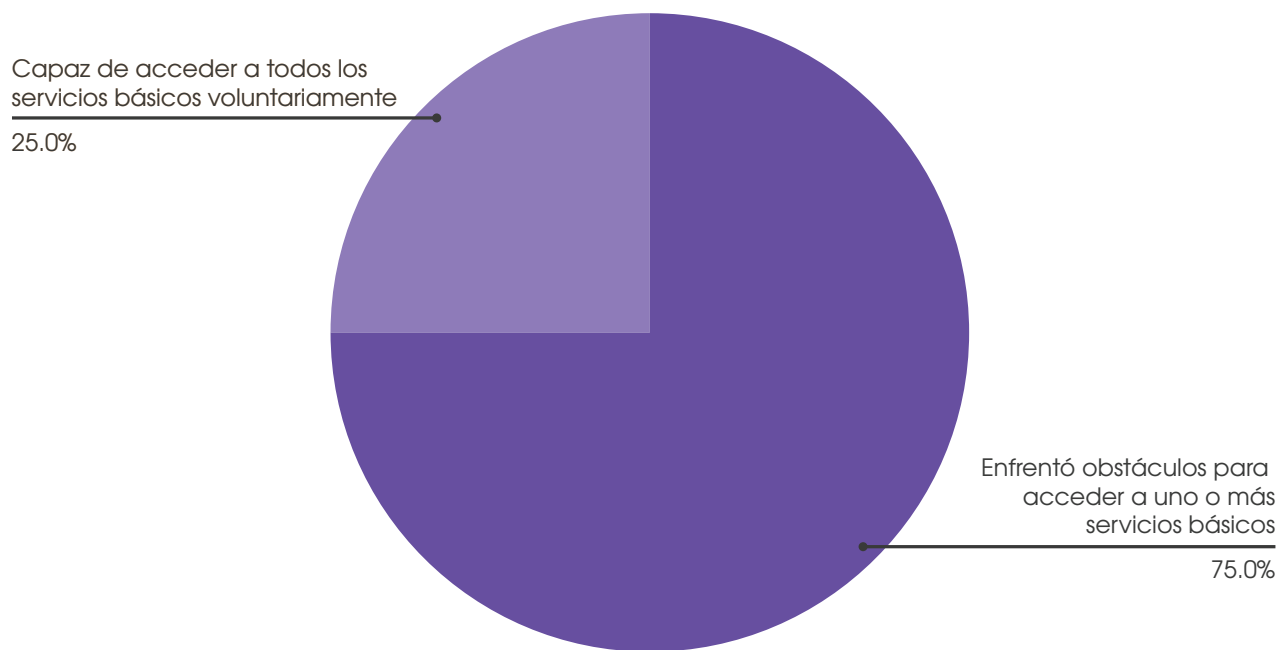
<sup>18</sup> Encuesta 2366.

<sup>19</sup> Encuesta 2668.

Las industrias que emplean a trabajadoras migrantes a menudo combinan registros deficientes de salud y seguridad con estándares de producción presionados por tiempo o cuota. El aislamiento físico, la movilidad y el transporte limitados, y la falta de acceso a los beneficios de atención médica tienen consecuencias en el bienestar físico y psicológico de las trabajadoras. Hasta la fecha, el 75% de las participantes en el estudio enfrentaron barreras para acceder a uno o más servicios básicos, como alimentos, teléfono, servicios médicos y legales, mientras estaban empleadas en los Estados Unidos. "Sandra," quien fue reclutada para una oportunidad de intercambio cultural a través del programa J-1, informó que su empleador la obligó a trabajar largas horas con un salario mínimo y que, como resultado, sufría de agotamiento físico y mental, así como de lesiones en sus manos.

Incapaz de acceder a ningún tipo de atención y bloqueada por la interacción con el mundo exterior, buscó medicamentos de su empleador, quien le dijo que el hotel no tenía medicamentos disponibles. En lugar, se vio obligada a tratar sus lesiones con lociones sobrantes encontradas en las habitaciones del hotel<sup>20</sup>. Otra mujer informó que su empleador recortó su paga por usar el baño<sup>21</sup>. Sin embargo, otra entrevistada informó que su empleador se reservaba el derecho de examinar su información médica confidencial como condición para otorgarle permiso para las visitas médicas prenatales. El mismo empleador se burló públicamente de la visita de su compañera de trabajo a un psicólogo, diciéndole a los otros empleados que ella estaba "mal de la cabeza"<sup>22</sup>.

### Habilidad reportada para acceder a servicios básicos (alimentos, médicos, legales, telefónicos) a cualquier hora, sin permiso del empleador

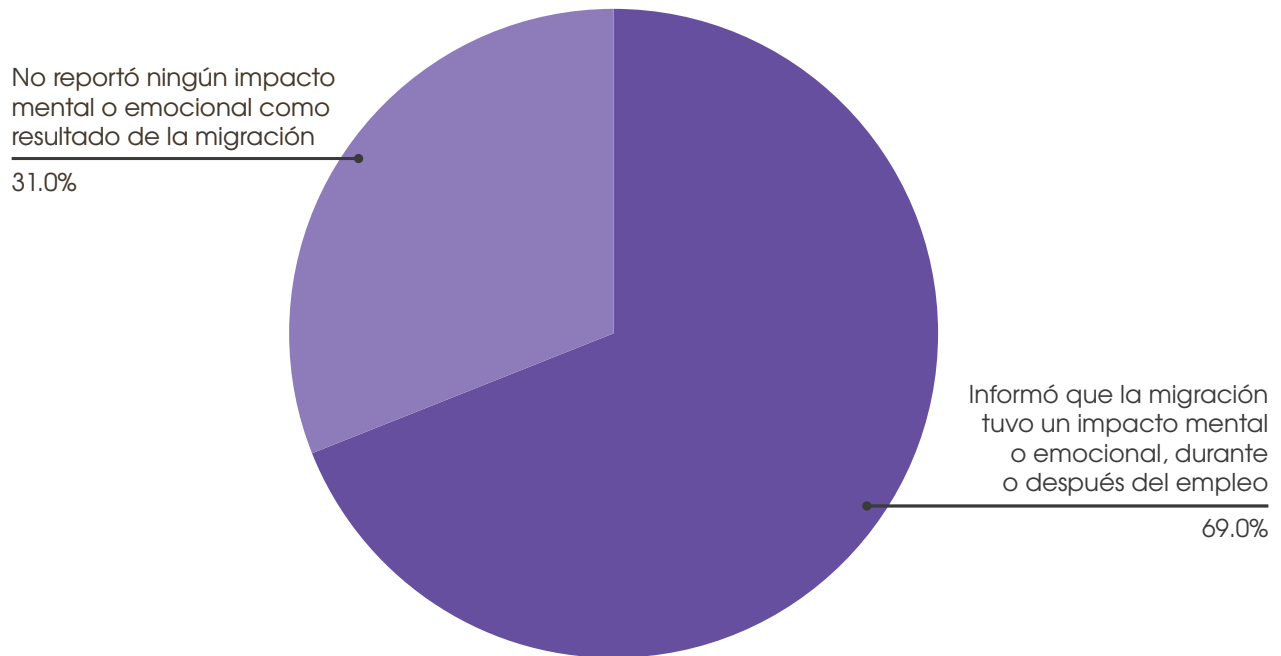


<sup>20</sup> Encuesta 2390.

<sup>21</sup> Encuesta 2405.

<sup>22</sup> Encuesta 2649.

## Informó que la migración tuvo un impacto mental o emocional, durante o después del empleo



Varias mujeres que participaron en el estudio informaron que sus empleadores y/o agentes de reclutamiento llevaron a cabo prácticas o establecieron políticas que las dejaron sintiéndose atrapadas, incapaces de denunciar abusos y/o incapaces de irse. Esto incluía la aplicación de fuertes tarifas de reclutamiento que dejaban a las trabajadoras endeudadas, un control y escrutinio excesivos de sus asuntos personales y las relaciones de las trabajadoras, condiciones coercitivas en viviendas controladas por el empleador, la retención de documentos, denegación de acceso al transporte o comunicación y amenazas de represalias, entre

otros. Varias trabajadoras también expresaron su preocupación por el control de su empleador y/o agencia patrocinadora sobre su estatus legal en los Estados Unidos, lo que aumenta la dependencia de las y los trabajadores en su buena voluntad y limita sus libertades. Estos factores, cuando se combinan con acceso limitado a transporte y comunicación, y con un acceso inadecuado a servicios básicos y la reclusión del mundo más allá del lugar de trabajo crean condiciones propicias para la trata de personas.

*No hay libertad. Me siento atrapada. El problema con el sistema de visas de trabajo es que tu jefe tiene en su cabeza que te trajo a América. Nunca volveré a solicitar una visa de trabajo debido al horror por el que he pasado.*

“Leticia” (Guatemala), empleada con una visa TN para trabajar como investigadora de biotecnología, a la que se le dedujo un monto significativo de su paga cada mes por vivienda proporcionada por el empleador, dejándola con solo \$400 mensuales para mantenerse a sí misma y su hijo.

C.

Los Estados Unidos no garantizan un acceso pleno y equitativo a la justicia para las mujeres en programas de migración laboral temporal.

Los Estados Unidos están obligados a garantizar la igualdad de derechos conforme a la ley, así como el acceso pleno e igualitario a las reparaciones judiciales para todas las personas, independientemente de su género y estado migratorio. Sin embargo, a las mujeres que participan en programas de trabajo temporal, a menudo se les niega su derecho a reparación e indemnización ante los tribunales, ya sea por exclusiones legales o leyes explícitas, o por la forma en que se estructuran los programas de trabajo temporal. Los problemas comienzan con el engaño en el reclutamiento, donde los empleadores y sus agentes de reclutamiento desinforman o engañan a las mujeres sobre la verdadera naturaleza de su trabajo. Una vez en los Estados Unidos, los empleadores, las agencias patrocinadoras y las autoridades gubernamentales responsables no informan adecuadamente a las trabajadoras sobre sus derechos. Posteriormente, las trabajadoras se encuentran trabajando físicamente y aislamiento lingüístico con acceso limitado a servicios legales, médicos y otros servicios básicos. La discriminación basada

en el sexo que comienza en el reclutamiento afecta aún más el acceso de las trabajadoras a la justicia: por ejemplo, muchas trabajadoras que participan en el programa H-2B y otros programas de trabajo temporal no son elegibles para acceder a servicios legales gratuitos financiados por el gobierno. Por el contrario, las y los trabajadores agrícolas H-2A en los Estados Unidos son elegibles para estos servicios legales gratuitos, pero los participantes de estos programas tienden a ser abrumadoramente (96%) hombres<sup>23</sup>. Para las trabajadoras en el programa de Au Pair J-1, el aislamiento en el hogar dificulta la posibilidad de conectarse con otras personas, compartir experiencias y aprender sobre oportunidades de reparación. Además, la mayoría de las mujeres encuestadas compartía la preocupación de informar a sus empleadores sobre las violaciones de los derechos en el lugar de trabajo ya que implicaba el riesgo de represalias, terminación del empleo, deportación, listas negras y otras acciones de represalia; muchas tuvieron experiencias de primera mano con represalias en su lugar de trabajo.

*Hablaba con mis colegas sobre nuestros derechos para poder defender nuestra dignidad. Pero me di cuenta, en ese entorno, que el miedo nos impedía defendernos como debíamos hacerlo: miedo a perder nuestro trabajo, tener que regresar a México y no poder mantener a nuestras familias.*

*Ignorancia sobre este tipo de visa es el problema más grande. Perdí todo lo que teníamos porque no podía trabajar para otra compañía. No pude defender mis derechos.*

Adareli (México), quien trabajó cuatro temporadas empacando chocolates con una visa H-2B, temía hablar sobre el maltrato y la discriminación. Señaló la falta de acceso a empleos bajo el programa de visa H-2A para mujeres y las disparidades salariales, las deudas que incurrió para obtener la visa y el temor de perder la oportunidad de pagar esas deudas y mantener a su familia si la despedían de su trabajo o si la ponían en la lista negra para oportunidades futuras.

Beatriz (México), contratada para trabajar con una visa TN como consultora administrativa, se puso a trabajar como secretaria. Sin que ella lo supiera, la compañía estaba en bancarrota y pronto cerró.

<sup>23</sup> El año fiscal 2013 es el año más reciente para el cual los datos sobre el desglose de género de los programas H-2A y H-2B están disponibles al público.

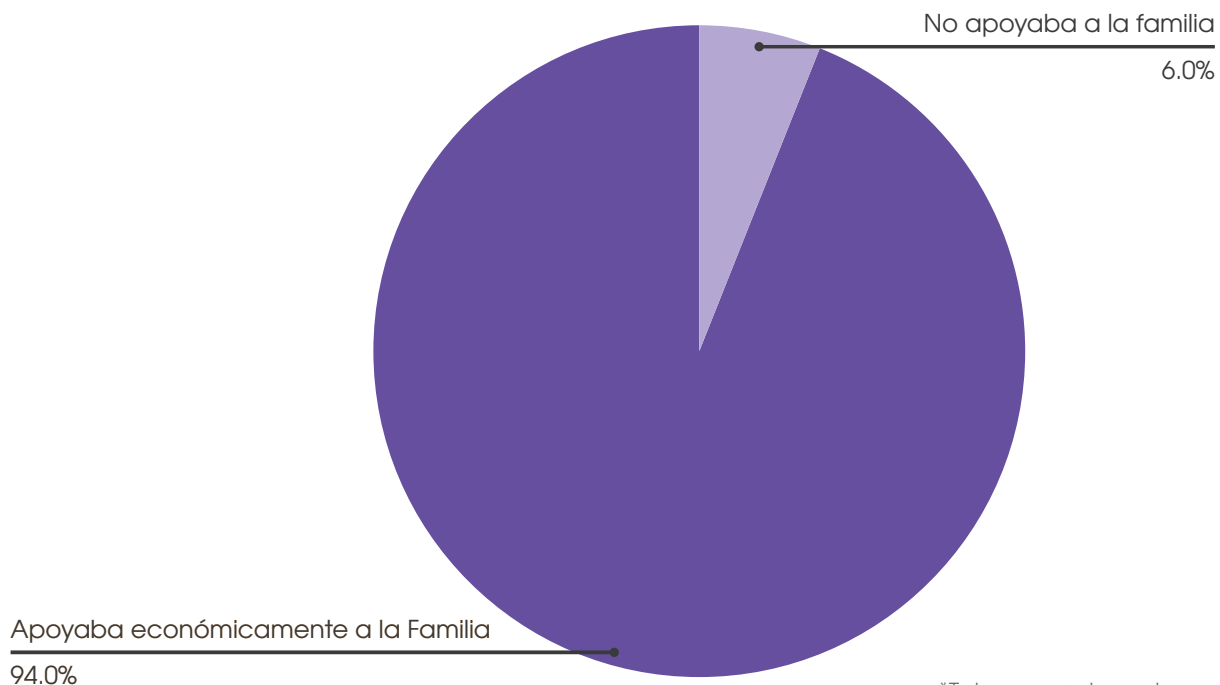
## LOS PROGRAMAS TEMPORALES DE MIGRACIÓN LABORAL DE ESTADOS UNIDOS NO TOMAN EN CUENTA EL PAPEL QUE LAS MUJERES JUEGAN COMO PROVEEDORAS DE CUIDADO DE NIÑOS Y OTRAS RESPONSABILIDADES DE APOYO FAMILIAR.

En general, los programas de migración laboral temporal de EE.UU. y los empleadores que los usan niegan a las mujeres las mismas oportunidades de empleo al no tomar en cuenta de manera adecuada las responsabilidades sociales y económicas de las mujeres no solo como trabajadoras, sino también como madres y cuidadoras primarias de la familia. En todo el mundo, las mujeres soportan desproporcionadamente la carga del trabajo de cuidado no remunerado, lo que las coloca en una desventaja comparativa con respecto a sus contrapartes masculinas en lo que respecta a la plena participación económica en la fuerza de trabajo<sup>24</sup>. Mientras que varios estados de los Estados Unidos han aprobado leyes de subsidio para cuidado infantil para proveer a las mujeres oportunidades económicas igualitarias, el hecho de no garantizar a las mujeres en programas de migración laboral temporal el acceso a estos beneficios interfiere aún más con su acceso a la gama de oportunidades disponibles en estos programas. Esta exclusión crea barreras adicionales para las trabajadoras migrantes que buscan hacer valer sus derechos y

obtener recursos judiciales para las violaciones de derechos.

94% de las participantes del estudio que no eran J-1 au pairs (que tienen menos de 28 años, según los requisitos del programa) informaron que apoyaban económicamente a miembros de su familia durante y a través de su empleo en EE.UU.; estas trabajadoras gastaron un promedio del 70% de sus ganancias en cuidado de niños y otros tipos de apoyo familiar. Mientras que varias entrevistadas se ofrecieron voluntariamente para que el acceso a guarderías y subsidios de cuidado de niños abriera su capacidad de participar en los programas de migración laboral temporal, muchas también notaron que sus condiciones de trabajo y de vida estaban tan mal equipadas que posiblemente no podrían considerar traer a sus hijos. Otras observaron que las compañeras de trabajo que podían cuidar a sus hijos en circunstancias adecuadas parecían más felices y productivos en su entorno.

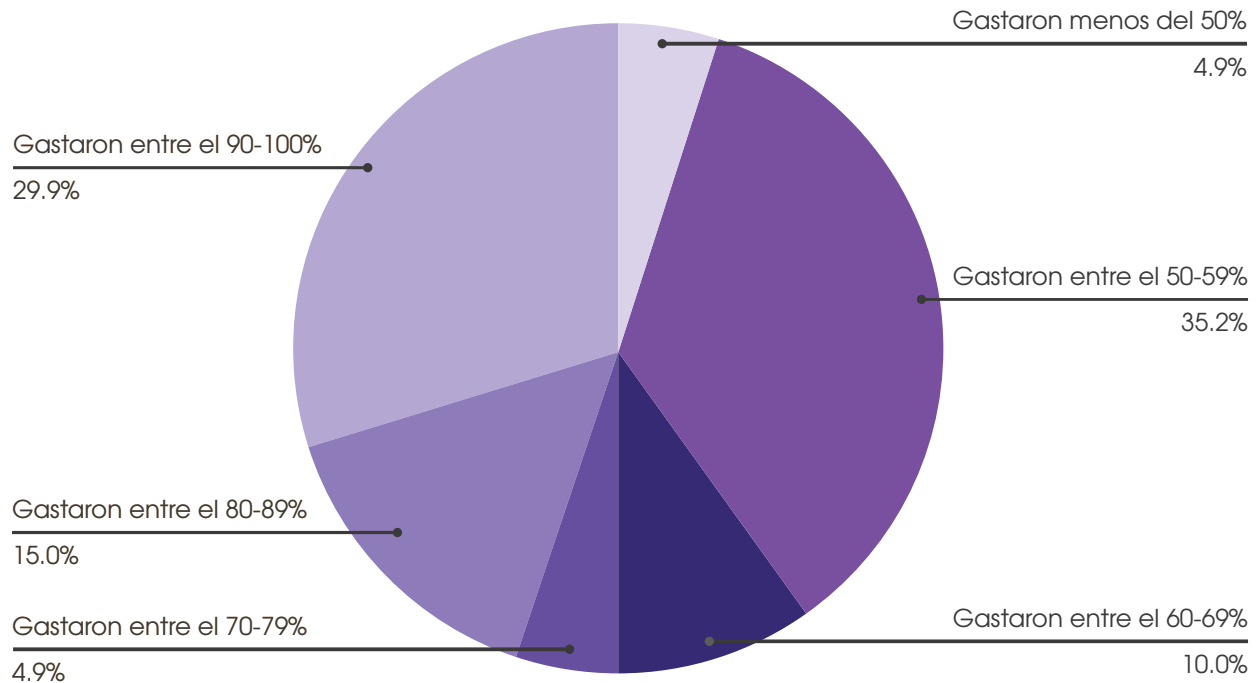
### Apoyaba a la Familia económicamente con ganancias en los Estados Unidos\*



\*Todas encuestadas con la excepción de las J-1

<sup>24</sup> Ver: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

## Porcentaje de ganancias dedicadas al apoyo familiar\*



\*De las encuestadas que indicaron que apoyaban a la familia en casa. Los porcentajes pueden no sumar hasta el 100% debido al redondeo.

## RECOMENDACIONES

Poner fin a los abusos de las trabajadoras migrantes requiere la recopilación y publicación de datos interinstitucionales, un monitoreo consistente y una aplicación significativa. Donde las agencias carecen de autoridad para proteger efectivamente a las y los trabajadores, el Congreso debe delegar autoridad para una supervisión efectiva. El Congreso debería exigir que el Departamento de Estado, el Departamento de Trabajo, el Departamento de Seguridad Nacional y la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo ("las Agencias") creen una respuesta integrada a los abusos contra las trabajadoras migrantes. Además, todos los programas de migración laboral temporal deberían estar sujetos a las mismas reglas y protecciones, de modo que los empleadores y reclutadores inescrupulosos no utilicen el parche de las reglamentaciones de visas para eludir responsabilidades u ocultar la naturaleza de los abusos contra las mujeres.

### Recopilación y publicación de datos:

- Para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas a través de los programas de migración laboral temporal, el Departamento de Estado debe trabajar con el Departamento de Trabajo, el Departamento de Seguridad Nacional y la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo para

recopilar y publicar documentos actualizados y completos datos de una manera que permite un análisis completo de los abusos sistémicos que impregnan los programas de migración laboral, y sirven para identificar áreas para la acción congresional, administrativa y judicial. Tales datos incluyen, pero no están limitados a:

- Datos desglosados por sexo, edad y origen nacional de todas las personas trabajadoras que solicitan visas migratorias de trabajo temporal, y de todas las personas trabajadoras que llegan a los Estados Unidos en busca de empleo, así como del sector de trabajo en el que son contratadas.
- Datos desglosados por sexo, edad y origen nacional de todas las quejas presentadas por las y los trabajadores empleados a través de los programas de migración laboral temporal, la categoría de visa, la industria de trabajo y el nombre del empleador contra el que se presentó la queja, la naturaleza de la queja y, si la hubo, se llegó a una resolución.
- Las agencias deberían crear una base de datos interinstitucional, disponible en tiempo real, que permita a las mujeres verificar la existencia de un trabajo, toda la cadena

de reclutadores entre el empleador y la o el trabajador, y los términos de su empleo.

La base de datos también debe permitir que las mujeres revisen los términos de una visa y el estado de la aprobación de la visa, revisen sus derechos bajo la visa, soliciten trabajo y eviten empleos y categorías de visa que los dejarían vulnerables a abusos, explotación y la trata de personas.

#### **Proteger contra la discriminación basada en el género en el reclutamiento:**

- En la base de datos mencionada, el Departamento de Trabajo debe publicar ofertas de trabajo detalladas y condiciones de empleo para todos los programas de migración laboral temporal para garantizar que las peticiones de visa del empleador contengan requisitos de trabajo genuinos, en lugar de requisitos que impidan a las mujeres acceder a un empleo.
- Las agencias deberían garantizar que las mujeres reciban una participación plena y equitativa en los programas de migración laboral temporal a través de un monitoreo y cumplimiento rigurosos. El Congreso debería crear subsidios para el cuidado de los niños que apoyen a las mujeres migrantes a fin de obtener acceso equitativo a las oportunidades de empleo.
- El Departamento de Trabajo debería proteger a las mujeres que denuncian abusos contra las represalias, incluidas las listas negras para reclutamiento futuro.
- El Congreso debería aprobar legislación que responsabilice estrictamente a los empleadores por la discriminación y otros abusos cometidos por reclutadores.
- Las agencias deberían estar completamente financiadas para enjuiciar y sancionar a los empleadores que no cumplan. Las agencias deberían excluir a los reclutadores que no cumplan con todos los programas de migración laboral temporal.
- Protección contra la discriminación basada en el género en el empleo:
- Las agencias deben monitorear las prácticas de los empleadores y los reclutadores a fin de evitar la discriminación, el acoso sexual y la agresión sexual en el lugar de trabajo.
- Las agencias deberían proteger a las mujeres que denuncian abusos de la asignación de empleos de represalias, despido, deportación y listas negras para futuras oportunidades laborales.
- El Departamento de Trabajo debería proteger a mujeres que denuncian abusos en el lugar de trabajo de represalias.
- Las agencias deberían estar totalmente financiadas para enjuiciar y sancionar a los empleadores que no cumplan. Las agencias deberían excluir a los empleadores que no cumplan con todos los programas de migración laboral temporal.

#### **Proteger contra la trata de personas:**

- El Congreso debería prohibir que los reclutadores cobren cuotas de reclutamiento a las y los trabajadores, en todas las categorías de visa, y el Congreso debería responsabilizarse de los empleadores por cualquier tarifa que cobre. Las agencias deben garantizar que las y los trabajadores que admiten que se les han cobrado cuotas sean reembolsados y contratados sin demora y que no enfrentan represalias por reportar cuotas de reclutamiento.
- El Departamento de Trabajo debería examinar y certificar los contratos para todos los programas de migración laboral temporal. El Departamento de Trabajo debería garantizar que los contratos se provean en un idioma que las y los trabajadores entiendan. El Departamento de Trabajo debería estar seguro de que los términos del contrato no contengan tarifas de incumplimiento u otras cláusulas de daños líquidos que sirvan para obligar a las y los trabajadores a permanecer en un empleo abusivo.

#### **Asegurar el acceso a los servicios de justicia, información y apoyo:**

- Las agencias deberían asegurar el acceso a la información para que las trabajadoras migrantes puedan evaluar las ofertas de trabajo y evitar esfuerzos para canalizarlas hacia posiciones abusivas y de género.
- El Congreso debe garantizar la igualdad de acceso a los servicios legales en todas las categorías de visa. El Congreso debería garantizar que las mujeres que viven discriminación de género, ya sea en el reclutamiento o el empleo, puedan acceder a servicios legales tanto dentro como fuera de los Estados Unidos. Hasta que el Congreso actúe, las agencias deben garantizar que las mujeres no sean canalizadas injustamente a categorías de visa en los que no tengan acceso a servicios legales.
- Las agencias deberían asegurar el acceso a procesos de reclamos significativos. El Departamento de Trabajo y la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo deben trabajar con el Departamento de Justicia para garantizar el acceso a la justicia para las mujeres, tanto dentro como fuera de los Estados Unidos, que experimentan discriminación basada en género durante el reclutamiento o el empleo.
- Las agencias deberían garantizar que las mujeres reciban las protecciones adecuadas y que se les conceda acceso a servicios sociales y de otro tipo para facilitar la denuncia de violencia de género y otros traumas.



Este reporte fue posible en parte debido a los generosos fondos de **Ms. Foundation for Women**.



**Centro de los Derechos del Migrante, Inc.**

10 E. North Avenue, #9

Baltimore, MD 21202

<http://www.cdmigrante.org/>



---

**Transnational Legal Clinic**

**Transnational Legal Clinic**

University of Pennsylvania Law School

Gittis Center for Clinical Legal Studies

3501 Sansom Street

Philadelphia, PA 19104

<https://www.law.upenn.edu/clinic/transnational/>