



*\* EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD: Esta traducción incluye el índice, el resumen y las recomendaciones del informe completo, disponible en inglés, árabe, indonesio y tagalo. La versión en inglés es la original y autorizada.*

## **“Como si no fuera un ser humano”**

### **Abusos contra trabajadoras domésticas asiáticas en Arabia Saudita**

<b>I. Resumen .....</b>	<b>1</b>
Marco jurídico y prácticas de contratación .....	3
Abusos contra trabajadoras domésticas.....	4
Mecanismos deficientes de resarcimiento.....	6
Recomendaciones fundamentales para el gobierno de Arabia Saudita .....	9
Recomendaciones fundamentales para los gobiernos de los países de origen de los migrantes (entre ellos Indonesia, Sri Lanka, Filipinas y Nepal) .....	10
<b>XII. Recomendaciones detalladas.....</b>	<b>11</b>
Al gobierno de Arabia Saudita.....	11
A los gobiernos de los países de origen de los migrantes (entre ellos Indonesia, Sri Lanka, Filipinas y Nepal) .....	16
A todos los gobiernos .....	18
A la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) .....	19
A donantes como el Banco Mundial y las fundaciones privadas .....	20

## I. Resumen

*Al principio mi salario era de 400 riyales al mes. Cada dos años lo subían 100 ó 200 riyales. Al final ganaba 700 riyales [\$182]<sup>1</sup> al mes.... Además de mi salario, me dieron algo de dinero extra cuando me fui la última vez. Solía ahorrar dinero y enviaba cantidades de 200 riyales, 500 riyales ó 700 riyales a mi casa... Mi esposo gastó el dinero con mucho cuidado, lo usó para construir esta casa, educar y alimentar a mis hijos y pagar sus gastos médicos.*

—Fathima F., trabajadora doméstica retornada, Gampaha, Sri Lanka, 8 de noviembre de 2006

*Si contara toda mi historia no acabaría ni en un día y una noche. Cuando vuelva a casa puede que no lleve nada... Desde las 12 de la noche hasta las 2 y media de la madrugada mi empleadora me golpeó con un cable eléctrico. Al final, dijo: “Otras señoras [empleadoras] te habrían enviado a casa pero yo no. Sólo tienes dos elecciones: trabajas sin salario o aquí te mueres. Si te mueres, le diré a la policía que te suicidaste”.*

*Aunque hubiera trabajado sin salario, no había garantías de que no me pegara. Por eso me escapé. Todas las puertas estaban cerradas y no podía salir, las ventanas tenían barras de metal, pero había un agujero para la ventilación en el baño y por ahí me escapé. Antes de escaparme, recé y pedí a Alá que me ayudara, aunque tenía el cuerpo muy sucio porque no me dejó bañarme durante un mes. Recé.*

—Mina S., trabajadora doméstica indonesia, Riad, Arabia Saudita, 12 de marzo de 2008

La migración plantea tanto oportunidades como riesgos. Quizás en ningún lugar esta situación es más evidente que en los enormes flujos de mano de obra contratada

---

<sup>1</sup> Mientras no se indique lo contrario, en este informe se emplea la tasa de cambio entre el dólar de EE UU y el riyal saudita de diciembre de 2006. En ese momento, el cambio por un riyal era US\$0.26.

entre Asia y Oriente Medio. En el lado positivo, las trabajadoras envían a sus hogares miles de millones de dólares en remesas, que en el mejor de los casos ayudan a sacar a sus familias de la pobreza, financian la construcción de casas y la educación y pagan por la atención médica, a la vez que contribuyen a la economía del país receptor. En los peores casos, las trabajadoras pierden la vida o son víctimas del trabajo forzado y el tráfico. La mayoría de las experiencias de los migrantes están entre los dos extremos.

Aproximadamente 1.5 millones de trabajadoras domésticas, principalmente de Indonesia, Sri Lanka y Filipinas, trabajan en Arabia Saudita. Estas trabajadoras, consideradas en sus hogares como “heroínas de los tiempos modernos” por las divisas que ganan, disfrutan de menos protección en Arabia Saudita que otras categorías de trabajadores, lo que las expone a terribles abusos con escasa o ninguna esperanza de resarcimiento. Las trabajadoras domésticas constituyen menos de la cuarta parte de los ocho millones de trabajadores extranjeros en Arabia Saudita, pero las embajadas de los países de origen de la mano de obra señalan que los abusos contra estas trabajadoras constituyen la gran mayoría de las denuncias que reciben.

Aunque muchas trabajadoras domésticas disfrutan de condiciones laborales decentes, otras soportan una serie de abusos que incluyen el impago de salarios, el confinamiento forzoso, la privación de alimentos, el exceso de trabajo, y en algunos casos grave abuso psicológico, físico y sexual. Human Rights Watch documentó docenas de casos en los que la combinación de estas circunstancias constituyó una forma de trabajo forzado, tráfico y condiciones similares a la esclavitud.

Los funcionarios de trabajo y asuntos sociales saudíes entrevistados por Human Rights Watch reconocieron el problema de los abusos contra trabajadoras domésticas, pero insistieron en que la mayoría de las trabajadoras domésticas en el país reciben buen trato. No existen datos para calcular con precisión el número de trabajadoras migrantes domésticas que se enfrentan a violaciones de los derechos laborales y otros derechos humanos. Sin embargo, los vacíos legales en el código laboral y las prácticas migratorias restrictivas aumentan el riesgo de abuso para las trabajadoras domésticas. Las prácticas generales de segregación estricta de los

sexos y discriminación contra la mujer en Arabia Saudita también contribuyen al aislamiento de las trabajadoras domésticas. Las que experimentan el abuso tienen pocas esperanzas de resarcirse completamente.

### **Marco jurídico y prácticas de contratación**

La Ley del Trabajo saudí, modificada por el Decreto Real No. M/51 del 27 de septiembre de 2005, excluye a todos los trabajadores domésticos, negándoles las protecciones garantizadas a otros trabajadores, como un día libre a la semana, limitaciones del horario laboral y acceso a los nuevos tribunales laborales que serán establecidos de acuerdo con las reformas del sistema judicial anunciadas en octubre de 2007. El gobierno ha anunciado reiteradamente que va a desarrollar un apéndice a la ley del trabajo que cubra a los trabajadores domésticos, pero en junio de 2008 todavía no se había finalizado dicho apéndice.

Human Rights Watch cree que la adopción y la aplicación de dicho apéndice representaría un avance importante. Sin embargo, para que la reforma sea realmente eficaz, las autoridades saudíes tendrían que introducir protecciones para los trabajadores domésticos iguales a las que se ofrecen a otros trabajadores y contar con mecanismos adecuados para su aplicación. Si no es así, el apéndice será un simple cambio en apariencia que no resolverá la discriminación legal contra los trabajadores domésticos.

El restrictivo sistema de *kafala* (patrocinio) de Arabia Saudita, que liga las visas para trabajadores con sus empleadores, también fomenta la explotación y el abuso. Bajo este sistema, un empleador asume la responsabilidad del trabajador migrante que contrata y debe dar su autorización explícita para que el trabajador pueda entrar a Arabia Saudita, cambiar de empleo o salir del país. El sistema de *kafala* otorga al empleador un inmenso control sobre el trabajador. Human Rights Watch documentó numerosos casos de trabajadoras que no pudieron escapar de situaciones abusivas o ni siquiera regresar a sus hogares después de completar sus contratos porque sus empleadores le habían negado el permiso de abandonar el país.

Las trabajadoras domésticas sufren las deficiencias no sólo de las leyes de trabajo e inmigración, sino también los abusos de una gran industria de reclutamiento de

trabajadores orientada a los beneficios y poco controlada tanto en los países de origen de la mano de obra como en Arabia Saudita. El negocio de reclutar trabajadores en Asia y colocarlos con empleadores en el Oriente Medio ha prosperado con el crecimiento exponencial de los flujos migratorios en las últimas décadas. En los países de origen de la mano de obra, los reclutadores pueden cobrar cuotas exorbitantes, ofrecer información incompleta o engañosa sobre las condiciones de trabajo y, en el caso de Indonesia, someter a las mujeres y las niñas a un confinamiento forzoso durante meses y a otros abusos previos a su partida en los centros de formación. En Arabia Saudita, Human Rights Watch documentó casos en los que los agentes laborales ignoraron o rechazaron las peticiones de ayuda de las trabajadoras domésticas, y casos en que las trabajadoras domésticas querían regresar a sus hogares fueron en cambio transferidas a otros empleadores para ahorrarse los costos de repatriación.

El gobierno saudí está considerando la reforma del sistema de *kafala*, sustituyéndolo por tres o cuatro grandes agencias de contratación que puedan patrocinar a los trabajadores extranjeros. Esta opción resuelve algunos de los problemas inherentes a un sistema de patrocinio de empleadores, pero presenta nuevos obstáculos al concentrar el manejo de una industria lucrativa en unas pocas grandes agencias que seguirían ejerciendo un enorme control sobre las vidas de los trabajadores migrantes. Para poder prevenir la corrupción y el abuso de las agencias de contratación contra los trabajadores migrantes, dicha reforma debe incorporar controles y contrapesos que protejan los derechos de estos trabajadores, lo que incluye mecanismos para una supervisión rigurosa e independiente.

### **Abusos contra trabajadoras domésticas**

Muchas trabajadoras domésticas pueden encontrar empleadores responsables que las tratan bien, les pagan regularmente y les garantizan condiciones de trabajo adecuadas. Las experiencias de estas trabajadoras suelen ser la base de la percepción generalizada en sus países de origen de la posibilidad de obtener trabajos lucrativos e interesantes en el extranjero. Lamentablemente, encontrar una situación en la que se cumplan las normas mínimas de un empleo decente depende con frecuencia de la suerte y no existen garantías. Y las que no son tan afortunadas

pueden acabar atrapadas en situaciones de terrible explotación con muy pocas salidas posibles.

Algunos empleadores explotan su control sobre la situación legal de las trabajadoras migrantes domésticas y su propia exención de cumplir las obligaciones de las leyes laborales saudíes. En las entrevistas con trabajadoras domésticas, diplomáticos de países de origen de la mano de obra y funcionarios saudíes se puso de manifiesto que la queja más habitual era el impago o el pago insuficiente de los salarios. Además, muchas mujeres dijeron que los salarios que percibían estaban por debajo de la cantidad prometida en el contrato que firmaron en sus países de origen.

Documentamos varios casos de abuso físico y psicológico por parte de los empleadores, y en algunos casos de los agentes. Entre el maltrato había palizas, quemaduras deliberadas con planchas calientes, amenazas, insultos y formas de humillación como afeitarse la cabeza a una trabajadora doméstica. La privación de alimentos era un abuso habitual. Entrevistamos a mujeres que denunciaron violaciones, intentos de violación y acoso sexual, habitualmente por parte de los empleadores o sus hijos, y en algunos casos, de otros trabajadores extranjeros a los que habían solicitado ayuda. Las embajadas señalaron que muy pocas mujeres se dirigen a las autoridades saudíes para denunciar debido al riesgo de que las enjuicien por adulterio, fornicación u otras “conductas inmorales”.

El “exceso de trabajo” era una de las quejas más comunes que recibían las embajadas y el Ministerio de Asuntos Sociales saudí. La mayoría de las trabajadoras domésticas dijeron que trabajaban entre 15 y 20 horas al día, normalmente con una hora para descansar o sin descanso alguno. Ninguna de las trabajadoras entrevistadas tenía un día de descanso o vacaciones pagadas. La carga y las horas de trabajo aumentaban normalmente durante el Ramadán. Las trabajadoras domésticas dijeron que tenían que trabajar incluso estando enfermas o lesionadas, y tenía muy poco acceso a la atención médica. Además, muchas trabajadoras domésticas estaban empleadas en casas grandes, pero dijeron que sus alojamientos eran inadecuados, teniendo que dormir incluso en lugares como armarios y, en uno de los casos, en un baño.

La política de inmigración saudí requiere que los empleadores firmen un “permiso de salida” para los trabajadores domésticos que quieran regresar a su país. Muchos empleadores se niegan a firmar dichos permisos, obligando a las trabajadoras domésticas a continuar trabajando contra su voluntad durante meses o años. En otros casos, la negativa de los antiguos empleadores a firmar prolongó durante meses la partida de trabajadoras que habían escapado o se albergaban en centros de acogida. Cuando los empleadores obligan a las trabajadoras a continuar el empleo contra su voluntad y las someten a condiciones laborales de explotación, abusan de ellas físicamente y sexualmente, retienen sus salarios y las confinan en el lugar de trabajo, se produce una situación de trabajo forzado y con frecuencia de servidumbre.

Varios factores contribuyen al aislamiento, la presión financiera y el acceso limitado a la asistencia de las trabajadoras migrantes. Puede que las empleadas domésticas no vean una salida a las situaciones de maltrato. Dado que los permisos de trabajo están vinculados a un empleador concreto, abandonar o perder de un empleo conlleva normalmente la repatriación inmediata. Muchos empleadores confiscan los pasaportes y permisos de trabajo de sus empleadas domésticas, lo que hace que las mujeres y las jóvenes que huyen de situaciones abusivas se expongan al arresto y a la detención migratoria. Los empleadores retuvieron el pasaporte de todas las trabajadoras domésticas a las que entrevistamos y, en muchos casos, se negaron a entregárselos incluso después de la intervención de las autoridades saudíes o los funcionarios de la embajada. Algunos empleadores también restringen las llamadas telefónicas que hacen o reciben las trabajadoras domésticas, las conversaciones con vecinos o las salidas independientes del lugar de trabajo. La mayoría de las trabajadoras domésticas entrevistadas por Human Rights Watch señalaron que, cuando sus empleadores no estaban en casa, las encerraban desde fuera; algunas dijeron que las habían recluido en recámaras o baños durante varios días seguidos.

### **Mecanismos deficientes de resarcimiento**

El gobierno saudí y las misiones diplomáticas de los países de origen de la mano de obra reciben miles de quejas de trabajadoras domésticas cada año. Nuestra investigación indica la posibilidad de que muchos de los problemas que padecen las trabajadoras domésticas no se denuncien debido a su aislamiento en las casas

particulares, la capacidad de los empleadores para repatriarlas a su voluntad y el mal funcionamiento de los mecanismos de resarcimiento que proveen muy poco incentivo por buscar ayuda oficial.

En el caso de las denuncias que llegan a las autoridades saudíes o las embajadas extranjeras, la respuesta a la explotación laboral y a los abusos criminales contra las trabajadoras domésticas sigue siendo ocasional y puede agravar el maltrato. Aunque las autoridades saudíes pueden ayudar a algunas trabajadoras domésticas a reclamar sus salarios y regresar a sus hogares, en otros casos las devuelven a las situaciones de abuso, las enjuician en base a denuncias presentadas como represalia por los empleadores, o negocian acuerdos injustos entre los empleadores y las trabajadoras. Dada la diferencia del poder de negociación, cuando se llega a un acuerdo negociado, las trabajadoras suelen regresar a sus países sin el salario completo ni resarcimiento por el abuso.

El Ministerio de Asuntos Sociales gestiona un centro en Riad para las trabajadoras domésticas que necesitan permisos de salida, boletos de regreso, documentos de identidad, y para quienes tienen disputas salariales con sus empleadores. Este centro representa un avance significativo en la provisión de un mecanismo para resolver los problemas migratorios y laborales de las trabajadoras domésticas. Sin embargo, varios aspectos de su funcionamiento son preocupantes. Con frecuencia, las trabajadoras domésticas tienen que aceptar acuerdos económicos injustos y esperar durante meses hacinadas en un centro de acogida con escasa información sobre sus casos.

Las trabajadoras migrantes domésticas se enfrentan a varios problemas cuando se encuentran en conflicto dentro del sistema de justicia penal de Arabia Saudita: acceso desigual o con graves demoras a la interpretación, a la asistencia legal y a sus consulados; acusaciones espurias de robo o brujería por parte de sus empleadores con el fin de ocultar el maltrato; y leyes discriminatorias y duras sobre la moralidad que penalizan relacionarse con hombres sin parentesco familiar y mantener relaciones sexuales consensuadas. Las trabajadoras domésticas que han sido víctimas de violación o acoso sexual, pero que no pueden demostrarlo conforme a las estrictas normas probatorias de la Sharia, también pueden ser



enjuiciadas por conducta inmoral o adulterio. Las penas para este tipo de delitos incluyen el encarcelamiento, los azotes y, en algunos casos, la pena de muerte.

Los funcionarios de las embajadas se quejan de que no existe un procedimiento o sistema en Arabia Saudita para resolver los casos de maltrato contra trabajadoras domésticas. Un funcionario de una embajada, que pidió mantener el anonimato, señaló: “No hay una norma, no podemos decirle que este es el procedimiento para las mujeres en Riad, porque cada caso es único. La solución es diferente cada vez porque no hay un procedimiento”.<sup>2</sup>

Ante la ausencia de mecanismos eficaces de resarcimiento para las víctimas de abusos, las misiones diplomáticas de los países de origen de la mano de obra desempeñan un papel fundamental en la defensa de los derechos de sus ciudadanas y la prestación de servicios como hospedaje, asistencia legal y ayuda para reclamar los salarios impagados a los empleadores. La capacidad y el apoyo ofrecido por las embajadas de Indonesia, Sri Lanka, Filipinas, Nepal y otros países de origen de la mano de obra varían ampliamente. Muchos tienen dificultades para resolver el elevado número de denuncias, dada su escasez de recursos financieros y humanos. Aunque en muchos casos estas embajadas son capaces de prestar una asistencia fundamental, las trabajadoras domésticas que solicitan su ayuda se quejan de los largos períodos de espera con muy poca información sobre sus casos. Los centros de acogida administrados por las embajadas indonesia y ceilanesa están seriamente hacinados y en condiciones insalubres, y la embajada de Nepal no tiene un centro de este tipo, a pesar de que recibe un gran número de denuncias.

En respuesta al tipo de abusos documentados en este informe, algunos países de origen de la mano de obra han puesto a prueba o solicitado la prohibición de la migración de mujeres a Arabia Saudita. Sin embargo, la experiencia demuestra que, con frecuencia, dichas prohibiciones sólo consiguen que las mujeres migren por vías menos seguras e ilegales que pueden exponerlas a un riesgo mayor. Por su parte, Arabia Saudita y otros países receptores han intentado reducir su dependencia de la

---

<sup>2</sup> Entrevista de Human Rights Watch con J, funcionario de la embajada de un país de origen de la mano de obra, Riad, Arabia Saudita, 13 de diciembre de 2006.

mano de obra migrante o introducir políticas restrictivas de inmigración con la intención de controlar el flujo.

Una mayor cooperación multilateral y regional es esencial para el desarrollo y la aplicación de una política migratoria coherente y basada en los derechos humanos. Dada la desigualdad del poder de negociación, los acuerdos laborales bilaterales entre países de origen y receptores de mano de obra suelen ser débiles. Las nuevas iniciativas que reúnen a los gobiernos para debatir cuestiones sobre migración como el Proceso de Colombo, el Diálogo de Abu Dhabi y el Foro Global sobre Migración y Desarrollo pueden constituir importantes vehículos para abordar los derechos de las trabajadoras migrantes domésticas. Estos encuentros deben desarrollar vínculos más estrechos con los procesos de las Naciones Unidas, e incorporar y partir de los tratados vigentes de derechos humanos y las directrices sobre migrantes.

### **Recomendaciones fundamentales para el gobierno de Arabia Saudita**

La clave para eliminar el abuso contra los migrantes no consiste en acabar con la migración, sino en ofrecer protecciones adecuadas para que los trabajadores domésticos migren partiendo de una decisión informada y con garantías para sus derechos. Muchos de los abusos contra trabajadores domésticos son prevenibles y, cuando se producen, los gobiernos pueden adoptar medidas claras para pedir cuentas a los responsables.

Human Rights Watch recomienda al gobierno de Arabia Saudita:

- Reformar el sistema de patrocinio de visas para que los permisos de los trabajadores no estén vinculados con un patrocinador concreto, y éstos puedan cambiar de empleo o salir del país cuando lo deseen;
- Adoptar el apéndice propuesto al Código de Trabajo de 2005 que extiende las garantías laborales a los trabajadores domésticos, garantizar los mismos derechos que al resto de los trabajadores y establecer fechas e instrumentos para su implementación;
- Cooperar con los países de origen de la mano de obra para supervisar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, facilitar los rescates,

- asegurar la recuperación de los salarios impagados y organizar la repatriación puntual;
- Mejorar las instalaciones y los protocolos de los centros para trabajadoras domésticas administrados por el Ministerio de Asuntos Sociales;
  - Cooperar con los países de origen de la mano de obra para informarles sobre la detención de sus ciudadanas y crear centros de acogida para las supervivientes de abuso, que incluyan atención médica, orientación psicológica y asistencia legal; y
  - Establecer mecanismos para la supervisión regular e independiente de las agencias y las prácticas de contratación, que incluyan también inspecciones no anunciadas.

### **Recomendaciones fundamentales para los gobiernos de los países de origen de los migrantes (entre ellos Indonesia, Sri Lanka, Filipinas y Nepal)**

- Mejorar los servicios para las trabajadoras migrantes domésticas en las embajadas y consulados en Arabia Saudita; lo que incluye la calidad de los centros de acogida, la disponibilidad de orientación psicológica y el número de personal capacitado.
- Fortalecer la reglamentación y el control de las agencias de contratación, incluso a través de inspecciones no anunciadas y mecanismos eficaces de denuncia.
- Ampliar los programas de concienciación pública para las posibles trabajadoras migrantes domésticas y mejorar los programas de formación previos a la partida.

Al final de este informe puede encontrar una lista completa de recomendaciones detalladas.

## **XII. Recomendaciones detalladas**

El gobierno saudí ha mostrado cierta preocupación por el abuso contra trabajadoras domésticas, como demuestran la creación de centros de acogida del Ministerio de Asuntos Sociales, las propuestas para modificar el Código de Trabajo y los anuncios de servicio público sobre la mejora del trato a las trabajadoras domésticas. Pero es necesario un cambio más sistemático y social.

Las reformas de los sistemas de contratación tanto en los países de origen como en Arabia Saudita son un factor crítico para garantizar que las mujeres migrantes reciban información precisa y completa sobre sus empleos, copias de sus contratos en un idioma que puedan entender y mecanismos de asistencia cuando los necesiten. También es esencial la transformación de las políticas sobre trabajo e inmigración: el actual sistema de *kafala* y la exclusión de las trabajadoras domésticas de las leyes laborales hacen que corran el riesgo de ser explotadas. Finalmente, el gobierno saudí tiene que realizar mejoras masivas del sistema de justicia penal, los mecanismos sobre disputas laborales y los canales de repatriación para garantizar que las trabajadoras que tienen la mala fortuna de toparse con el abuso también puedan encontrar justicia.

### **Al gobierno de Arabia Saudita**

*Proveer una protección jurídica igual e integral a las trabajadoras migrantes domésticas, un calendario para la adopción de dichas protecciones y los instrumentos para su implementación.*

- Adoptar el apéndice propuesto a la legislación laboral para extender las protecciones a las trabajadoras domésticas. Asegurar que esta enmienda garantiza protecciones iguales a las que disfrutaban los demás trabajadores; incluyendo las disposiciones que rigen el horario de trabajo, el pago de salarios, las horas extras, las deducciones salariales, un día de descanso semanal, las vacaciones pagadas y las indemnizaciones.
- Garantizar que el apéndice propuesto es aplicable en los tribunales de trabajo.

- Mejorar el acceso de las trabajadoras domésticas a los tribunales de trabajo para resolver las disputas salariales y otros problemas laborales.
- Implementar las disposiciones del Código de Procedimiento Civil que exigen el pago inmediato de los salarios impagados a las trabajadoras domésticas.
- Introducir programas obligatorios de orientación para los empleadores saudíes sobre sus derechos y obligaciones legales cuando empleen a una trabajadora doméstica, las estrategias para resolver malentendidos provocados por las barreras idiomáticas y las diferencias culturales, y las remisiones a los recursos disponibles si surgen problemas.
- Introducir programas de orientación obligatorios para las trabajadoras migrantes domésticas a su llegada al país sobre sus derechos y obligaciones legales. Dichos programas deben incluir información sobre a dónde recurrir en caso de problemas, formación financiera básica para el uso de cuentas bancarias, información sobre cómo mantenerse en contacto con sus familias, presentaciones de los funcionarios de sus embajadas e información sobre la legislación saudí, por ejemplo, acerca de las actividades permisibles en un país de origen pero penalizadas en Arabia Saudita.

*Reformar las leyes sobre patrocinio que condicionan la situación legal de una trabajadora migrante doméstica, su capacidad para cambiar de empleo y su capacidad para salir del país al criterio de su empleador.*

- Reformar o abolir el sistema de patrocinio *kafala* para que las visas temporales basadas en el empleo no especifiquen el empleador. Garantizar que los trabajadores pueden cambiar de empleador sin perder su situación legal ni tener que obtener el permiso del primer empleador.
- Eliminar el requisito de que las trabajadoras migrantes domésticas obtengan el consentimiento de sus patrocinadores para conseguir “visas de salida” para poder salir del país.
- Crear un organismo de inspección para controlar rigurosamente las actividades de las agencias de contratación si asumen el patrocinio de los trabajadores extranjeros, como se ha propuesto actualmente. Este organismo debe tener autoridad para investigar las acusaciones de mala conducta e imponer sanciones, que incluyan la revocación de los permisos de operación,

la imposición de multas considerables y la remisión de casos a la justicia penal. Crear un consejo de dirección con representación de todas las partes interesadas, incluidos los países de origen de la mano de obra y la sociedad civil.

- Crear una base de datos de fácil acceso y actualizada periódicamente de los empleadores y los empleados, con el fin de localizar a los empleadores cuando haya desaparecido una trabajadora doméstica, o ésta no pueda nombrar o localizar a su empleador.
- Simplificar los procedimientos para autorizar la repatriación de los restos de los migrantes que mueran en Arabia Saudita.

*Cooperar con los gobiernos de países de origen de la mano de obra con respecto a la detención de sus ciudadanos.*

- Notificar a las embajadas sobre sus ciudadanos detenidos y el desarrollo de los procesos penales, como las fechas de las audiencias, de manera puntual y compatible con la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.
- Informar inmediatamente a los trabajadores migrantes sobre su derecho a contactar a los funcionarios de su consulado y ofrecerles las facilidades para hacerlo.
- Cooperar con los países de origen de la mano de obra para realizar rescates de trabajadoras migrantes domésticas confinadas en la casa de sus empleadores y obligadas a seguir trabajando contra su voluntad. Simplificar los procedimientos para la autorización de dichos rescates.

*Mejorar las instalaciones y los protocolos de los centros para trabajadoras domésticas administrados por el Ministerio de Asuntos Sociales.*

- Ofrecer a las mujeres acogidas en el centro mayor libertad de movimiento y comunicación, lo que incluye que puedan llamar a sus familias y embajadas, dar paseos en el exterior y tener teléfonos móviles.
- Informatizar los archivos para facilitar el procesamiento y seguimiento de los casos, compartir información con otras autoridades saudíes competentes y embajadas de países de origen de la mano de obra, y seguir las tendencias.

Crear y compartir listas negras de empleadores y agencias de contratación abusivos.

- Facilitar servicios de interpretación profesional para las entrevistas y las reuniones sobre el caso de una trabajadora doméstica, y garantizar la disponibilidad de personal que domine el idioma de las trabajadoras domésticas.
- Crear un cuestionario detallado para asegurar que se identifiquen todas las situaciones preocupantes que haya podido experimentar una trabajadora doméstica en el momento de su ingreso al centro.
- Diferenciar entre las negociaciones relativas a los salarios impagados y el pago de un boleto de regreso con las relacionadas al consentimiento del empleador para un permiso de salida, con el fin de evitar un fuerte desequilibrio en la negociación.
- Mantener informadas a las trabajadoras domésticas sobre la situación de sus casos y las opciones de las que disponen.

*Enjuiciar rigurosamente a los empleadores y agentes de empleo cuyo trato a las trabajadoras domésticas viole la legislación nacional vigente.*

- Investigar, enjuiciar y sancionar a los responsables de violencia física y sexual contra trabajadoras domésticas.
- Permitir que las trabajadoras domésticas otorguen poderes legales a sus embajadas en dichos casos, para que puedan regresar a casa y evitar una larga espera en un centro de acogida.
- Investigar, enjuiciar y sancionar a los responsables de abusos contra los derechos laborales que violen la legislación nacional vigente.
- Aumentar las penas contra empleadores abusivos por encima de la prohibición de contratar trabajadoras domésticas en el futuro.
- Impartir entrenamiento a la policía para que identifique e investigue el maltrato contra trabajadoras domésticas y ofrecerle protocolos sobre cómo responder a dichas situaciones y cómo notificar adecuadamente. Educar a la policía y a las autoridades migratorias sobre la importancia de no devolver a las trabajadoras domésticas a empleadores abusivos contra su voluntad, y

asegurarse de que conozcan los procedimientos para la tramitación de denuncias contra empleadores y agentes de empleo.

- Reformar la legislación penal, incluidas las leyes sobre pruebas que dificultan demostrar una violación, el castigo penal por la conducta sexual consensuada entre adultos y las sanciones arbitrarias por presunta brujería o “magia negra”.

#### *Fortalecer la reglamentación y el control de las agencias de contratación.*

- Mejorar el control del Ministerio de Trabajo sobre las agencias de contratación, aumentando, entre otras cosas, el número de inspectores e inspecciones no anunciadas.
- Fortalecer y profesionalizar los protocolos para la contratación, el traslado y la gestión de disputas entre empleador y empleado, y los sistemas de notificación a las autoridades saudíes y las embajadas de los países de origen de la mano de obra.
- Considerar un programa de seguro para que los empleadores recuperen las cuotas de contratación perdidas en situaciones en las que no hayan cometido ninguna violación de los derechos laborales ni maltrato, y una trabajadora doméstica haya terminado su empleo antes de la finalización del contrato.

#### *Cumplir con las normas internacionales de derechos humanos.*

- Ratificar sin reservas la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (Convención sobre los trabajadores migratorios) y los convenios internacionales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Cumplir los requisitos de informes a los órganos de vigilancia de estos tratados.
- Cumplir las recomendaciones emitidas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial con respecto a la abolición de la práctica por la que los empleadores retienen los pasaportes de los empleados, y por el Comité contra la Tortura sobre el acceso a la protección consular para las trabajadoras migrantes domésticas detenidas.



- Retirar las reservas generales a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Enviar invitaciones a los relatores especiales de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los migrantes y el tráfico de personas para que visiten el país e investiguen la situación de las trabajadoras migrantes domésticas.

### **A los gobiernos de los países de origen de los migrantes (entre ellos Indonesia, Sri Lanka, Filipinas y Nepal)**

#### *Fortalecer la reglamentación y la supervisión de las agencias de contratación.*

- Establecer normas claramente definidas para las cuotas y las prácticas de contratación con el fin de reducir el cobro excesivo y el engaño por parte de agentes y subagentes locales; y garantizar que los subagentes que violen los reglamentos se enfrentarán a duras sanciones.
- Establecer mecanismos para el seguimiento periódico e independiente de las agencias de empleo y los subagentes a su servicio. Realizar inspecciones no anunciadas de agencias de contratación.
- Establecer un sistema de control por el cual las trabajadoras domésticas puedan informar al gobierno de las cuotas que han pagado a los agentes de empleo antes de migrar.
- Recopilar e investigar rigurosamente las denuncias sobre los ciudadanos que trabajan en agencias de empleo en los países de destino. Crear procedimientos que permitan a las trabajadoras domésticas notificar esta información a las misiones diplomáticas en los países de destino y a su regreso.

#### *Mejorar los servicios para las trabajadoras migrantes domésticas en las embajadas y los consulados en Arabia Saudita.*

- Intercambiar información entre las embajadas y las autoridades saudíes sobre los empleadores y las agencias de contratación en las listas negras.

- Aumentar el número de personal capacitado para asistir a las trabajadoras migrantes domésticas que soliciten ayuda, especialmente en relación con el cobro de salarios, la investigación y el enjuiciamiento de presuntos abusos, y sus derechos durante la detención.
- Introducir una formación obligatoria para los funcionarios de todos los niveles en Arabia Saudita sobre los derechos de las trabajadoras migrantes y cómo ayudarles. Los embajadores deben demostrar enérgicamente que las trabajadoras migrantes domésticas son ciudadanas con derecho a asistencia consular, subrayar las contribuciones de estas trabajadoras y celebrar eventos para ellas.
- Mejorar las condiciones de los centros y las casas de acogida mediante el entrenamiento de personal, la prestación de cuidados psicológicos para el trauma y la atención a la salud y la reducción del hacinamiento.
- Desarrollar un sistema para verificar periódicamente el bienestar de las trabajadoras domésticas que hayan solicitado previamente ayuda a la misión diplomática.
- Ofrecer servicios semanales como cursos de capacitación o clases de árabe para que los empleadores tengan un incentivo para conceder un día de descanso semanal.
- Asegurarse de que las embajadas tengan una línea de asistencia y/o personal disponibles las 24 horas del día para atender a las trabajadoras domésticas que huyan de lugares de trabajo abusivos.

*Mejorar los programas de formación para las trabajadoras domésticas previos a su partida.*

- Aumentar los aspectos de la formación sobre conocimiento de derechos y aprendizaje de idiomas.
- Ofrecer una información más detallada sobre los mecanismos de resarcimiento, por ejemplo, sobre cómo interponer casos contra empleadores y agentes de empleo en los países de destino, así como al regreso al país de origen.

- Facilitar información sobre los límites legales de las cuotas de contratación y los mecanismos para presentar denuncias contra los agentes de empleo que violen las leyes.
- Garantizar que, antes de partir, las trabajadoras domésticas reciban un paquete de información con el nombre, la dirección y el número de teléfono de su empleador; la dirección y el número de teléfono de la embajada; el nombre, la dirección y el número de teléfono de la agencia de contratación en el país de destino; un teléfono móvil o tarjeta telefónica con los números de la embajada previamente programados; cierta cantidad de dinero en moneda local; una copia de su pasaporte; y una copia de su contrato de trabajo tanto en árabe como en el idioma materno de la trabajadora doméstica.

*Ampliar los programas de concienciación para las posibles trabajadoras migrantes domésticas.*

- Centrarse en los pueblos y los lugares locales de empleo de las posibles trabajadoras migrantes domésticas para informarles sobre los límites legales de las cuotas de contratación y las normas sobre contratos de trabajo en Arabia Saudita.
- Colaborar con organizaciones de defensa de los derechos de los migrantes para poner esta información a disposición de posibles trabajadoras migrantes domésticas antes de que decidan emigrar y contraten a una agencia de empleo.
- Ampliar las oportunidades de educación y empleo para mujeres con el fin de que puedan emigrar por su propia elección y no por desesperación.

## **A todos los gobiernos**

Cooperar para crear contratos de empleo reconocidos y aplicables por todas las partes, en árabe y en un idioma que comprenda la trabajadora doméstica.

Cooperar para crear mecanismos que garanticen el resarcimiento de las trabajadoras con quejas, incluso después de su regreso al país de origen.

Desarrollar un sistema para liberar a las trabajadoras domésticas confinadas en el lugar de trabajo y que no pueden escapar. En la medida que sea necesario, coordinar el sistema entre las autoridades locales, las misiones diplomáticas y las ONG. Por ejemplo, se podría facilitar teléfonos móviles a todas las trabajadoras domésticas, promover líneas de atención en varios idiomas (lo que incluye atención mediante mensajes de texto), e implementar protocolos con tiempos de respuesta determinados.

Solicitar activamente la opinión de las trabajadoras migrantes domésticas y la sociedad civil para el diseño y la implementación de las políticas.

### **A la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)**

La OIT debe adoptar un convenio sobre el trabajo doméstico cuando examine esta forma de empleo desde un punto de vista normativo en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010. La OIT debe crear directrices para integrar estas disposiciones en la legislación nacional, un modelo de contrato de empleo para los trabajadores domésticos e instrumentos para el seguimiento y la aplicación de la ley.

Colaborar con organizaciones locales para ampliar los programas técnicos que imparten educación sobre derechos laborales a los trabajadores migrantes en relación con las normas internacionales del trabajo y sus derechos conforme a la legislación saudí.

Colaborar con los gobiernos para ofrecerles asistencia técnica y el lenguaje específico para fortalecer los reglamentos laborales, las normas de contratación y la aplicación de la ley de manera compatible con las normas internacionales del trabajo.

Colaborar con los gobiernos para aumentar la cooperación regional y establecer normas mínimas regionales para la migración de trabajadores a corto plazo, lo que incluye el Proceso de Colombo, el Foro del Golfo sobre Trabajadores Contratados Temporales y el Foro Global sobre Migración y Desarrollo.

Colaborar con los sindicatos para realizar campañas y movilizaciones en relación con las trabajadoras domésticas.

### **A donantes como el Banco Mundial y las fundaciones privadas**

Ofrecer mayor apoyo financiero e institucional a las ONG locales y otras iniciativas de incidencia política de la sociedad civil y servicios para trabajadoras migrantes domésticas. Esto incluye respaldar la participación en procesos regionales como el Foro del Golfo sobre Trabajadores Contratados Temporales, y aumentar la colaboración entre las organizaciones de la sociedad civil de los países de origen y de destino de la mano de obra.

Aumentar los recursos para centros de acogida y personal capacitado, incluyendo trabajadores sociales, para las trabajadoras domésticas en las misiones diplomáticas.

Financiar programas de microcrédito que ofrezcan tasas de interés más favorables para las mujeres que quieran emigrar, y cubran los costes de la emigración.

Financiar estrategias de empleo local a largo plazo para mujeres, como proyectos para el desarrollo de actividades sostenibles de generación de ingresos en sus países de origen.