

¡Paremos el tráfico de personas!

Boletín informativo en contra de la trata de personas



Concienciación

Defensa

Acción

Agosto 2011 Vol. 9 Núm. 8

En este número se destacan los abusos y éxitos laborales en el ámbito del deporte, el turismo, y el comercio minorista, así como las respuestas legislativas.

Patrocinado por Las Hermanas del Divino Salvador

Co-patrocinado por:

- Adoradores de la Sangre de Cristo
- Hermanas Benedictinas de Chicago, IL
- Hermanas Benedictinas de Mt. St. Scholastica
- Capacitar Internacional, Inc.
- Hermanas del Cenáculo, Prov. Norteamérica
- Congregación de Notre Dame
- Congregación de las Hermanas de Santa Inés
- Congregación de las Hermanas de San José
- Hijas de la Caridad, Prov. de Santa Louise
- Hijas de la Caridad de St. Vincent de Paul, Prov. Oeste
- Hermanas Dominicanas de Adrian, MI
- Hermanas Dominicanas de la Misión de San José, CA
- Hermanas Dominicanas de la Paz
- Hermanas Dominicanas de San Rafael, CA
- Hermanas Felicianas
- Franciscanas del Sagrado Corazón
- Hermanas Misionarias del Espíritu Santo
- Hermanas de la Santa Unión
- Hermanas Misioneras de la Sociedad de María
- Religiosas del Sagrado Corazón de María
- Hermanos y Sacerdotes Salvatorianos
- Fuerza Especial Contra la Trata de Personas - Brigada Anti-vicio del Depart. de la Policía de San José, CA
- Hermanas Escolares de Notre Dame, Prov. de Mankato, MN
- Hermanas Escolares de San Francisco, PA
- Servidoras del Sagrado Corazón de María, Prov. de EE.UU.
- Servidoras de María, Ladysmith, WI
- Hermanas de Bon Secours EE.UU.
- Hermanas de la Caridad de Halifax
- Hermanas de la Caridad del Verbo Encarnado, Houston, TX
- Hermanas de la Caridad de Nazareth, KY
- Hermanas de la Caridad Cristiana, Mendham, NJ & Wilmette, IL
- Hermanas Fieles Compañeras de Jesús
- Hermanas del Buen Pastor
- Hermanas de la Cruz Sagrada
- Hermanas de la Sagrada Familia, Fremont, CA
- Hermanas de la Sagrada Familia de Nazaré
- Hermanas de los Nombres Sagrados de Jesús y María
- Hermanas de la Humildad de María
- Hermanas de Notre Dame de California
- Hermanas de Notre Dame de Namur, EE.UU.
- Hnas del Presentación del Virgen María Bendecido, SD
- Hermanas de la Providencia, Prov. Mother Joseph
- Hnas de la Providencia de St. Vincent de Paul, Canadá
- Hermanas de Santa Ana, EE.UU, Canadá & Chile
- Hermanas de San Francisco de Colorado Springs, CO
- Hermanas de San Francisco de Redwood City, CA
- Hermanas de San José de Chestnut Hill, PA
- Hermanas de San José de Carondelet, Los Angeles, CA
- Hermanas de San José de Orange, CA
- Hermanas de Santa María de Namur, Prov. de N. / S. Amer.
- Hnas Ursulinas de la Unión Romana, EEUU-Este.

Deportes: Un papel en la trata de seres humanos

Mundial FIFA 2022 y explotación laboral

Un informe multimedia de la *Confederación Sindical Internacional (ITUC)* revela el coste humano de la enorme fuerza laboral inmigrante en los Estados del Golfo de Qatar y Emiratos Árabes Unidos.

La ITUC ordenó el informe, titulado *Hidden Faces of the Gulf Miracle* (Rostros ocultos del Golfo Milagro), para dirigir la atención al problema de la explotación de los trabajadores inmigrantes en el marco del Mundial 2022 de Qatar. El objetivo es aumentar la concienciación de los organizadores y potenciar las condiciones para los trabajadores inmigrantes en Qatar. El informe ilustra las malas condiciones de trabajo y vida de estos trabajadores, especialmente en la India, Paquistán y Nepal.

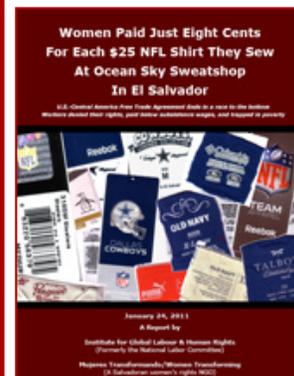
Según las cifras del gobierno, 825.000 personas de las 4,1 millones que viven en los Emiratos Árabes Unidos son ciudadanos y el 70 % de la población son inmigrantes.

Qatar es el país más rico del mundo con unos ingresos per cápita del 2010 de 88.000 \$, según el *Fondo Monetario Internacional*. Un censo publicado en Qatar, en octubre de 2010 mostró que la población del estado rico en petróleo había más que duplicado sus ingresos en seis años, llegando a 1,69 millones de dólares,

pero los naturales de Qatar estiman únicamente unos 200.000. En el mercado laboral, la demografía es incluso más sorprendente:

Qatar cont. pág. 2

La NFL y las maquiladoras



A las mujeres en la fábrica Ocean Sky en El Salvador se les paga solo ocho centavos por cada camiseta de la NFL (Liga Nacional de Fútbol

Americano) de 25 dólares que cosen. Sus salarios representan apenas 3/10 del 1 % del precio de venta de la camiseta NFL.

Los trabajadores que cosen para NFL, Reebok, Puma, Old Navy (GAP), Columbia, Talbots y Penguin (Munsingwear) están empapados con su propio sudor. El agua para beber es asquerosa. Reciben palabrotas. Les echan ropa en la cara. Las cámaras de vigilancia observan todo lo que hacen. Les obligan a trabajar horas extra. Ganan de 72 a 92 centavos por hora, una cuarta parte de lo que necesita una familia para sobrevivir. Si uno solo reclama sus derechos, se le despide y ponen la lista negra en seguida. Cada una de estas acusaciones está respaldada por investigación y hechos.

Los códigos de conducta de las empresas y el seguimiento de empresas por parte de NFL, Reebok, Puma, GAP y otras empresas han fracasado totalmente.

Ocean Sky cont. pág. 2





Concienciación

Qatar cont. de la pág. 1

sólo el 6 % de la fuerza laboral está es Qatar.

Un trabajador de la construcción nepalí tiene suerte si consigue 3.600 \$ al año. Una empleada del hogar en Doha explicó entre lloros que esperaba conseguir un salario anual de 2.500 \$, trabajando 18 horas al día, antes de que escapara de su empleador abusivo.

Se espera que Qatar experimente un crecimiento exponencial de la población inmigrante durante la preparación para el Mundial del 2022 a la vez que se estima que las inversiones en infraestructura lleguen a los 100.000 millones de dólares. Se construirán o renovarán doce estadios y se acondicionarán con aire acondicionado para poder combatir el calor veraniego. Habrá decenas de nuevos hoteles monstruosos con 70.000 nuevas habitaciones, redes nuevas de tren y metro, una nueva ciudad con 200.000 residentes y una mejora valorada en 20.000 millones de dólares de la red de carreteras. Los cálculos sugieren que se necesitarán hasta un millón de trabajadores adicionales.

La presión estará sobre el organismo mundial de fútbol FIFA y las empresas occidentales que se acumularán esperando conseguir contratos lucrativos del Mundial para asegurar que a los trabajadores se les proporcione unas condiciones decentes de trabajo, salario y vivienda.

Según el informe de economía de Qatar y los EAU está basada en la explotación laboral de los trabajadores inmigrantes. «Sólo el 6 % de la población trabajadora de Qatar es Qatar, su economía y su habilidad para llevar al éxito al Mundial depende totalmente de la explotación grave de la fuerza laboral inmigrante, que consideramos que se encuentra poco mejor de las condiciones de la fuerza laboral explotada», afirmó el Secretario General de *Building Workers International* (BWI).

«Una fuerza laboral inmigrante enorme, con muy pocos derechos, prácticas muy inseguras y con condiciones de vida inhumanas estará poniendo literalmente su

vida en peligro para llevar a buen puerto el Mundial 2022», dijo el Sec. General de la ITUC.

Como detalló el informe, FIFA requiere que los fabricantes de pelotas de fútbol respeten los derechos de los trabajadores en su programa de permisos, pero no espera lo mismo de las empresas encargadas de la construcción de las instalaciones del Mundial. Por lo tanto, la ITUC recurrió al Presidente de la FIFA y al delegado de FIDA en Qatar para instar a la organización a proteger a cientos de miles de trabajadores de la construcción de edificios destinados al Mundial. (<http://www.ungift.org/knowledgehub/en/stories/june2011/the-fifa-world-cup-in-qatar-and-exploitation-of-migrant-workers-new-report.html>)

Ocean Sky cont. de la pág. 1

El Tratado de Libre Comercio para la EE.UU. - Centro América (CAFTA) lidera la «carrera de fondo», donde a los trabajadoras se les despoja de sus derechos y están atrapados en la pobreza.

El Instituto para los Derechos Globales Laborales y Humanos hace un llamado a oficiales de EE.UU. y del gobierno de El Salvador, así como representantes de *NFL*, *Reebok*, *Puma*, *GAP*, y otras marcas para reunirse con los trabajadores de la fábrica *Ocean Sky*.

Los consumidores deben exigir que el Gobierno estadounidense imponga las disposiciones de los derechos de los trabajadores bajo CAFTA. Actualmente, solamente las empresas tienen derechos. Sin embargo, los trabajadores quieren ser tratados como seres humanos.

Firma la petición:

http://salsa.democracyinaction.org/o/677/p/dia/action/public/?action_KEY=5621

Los Juegos Olímpicos del 2012 y el sexo

El año que viene, gente de por lo menos 205 países se volcará en la ciudad de Londres, la sede de los Juegos Olímpicos del 2012.

Conozca a dos personas destacadas:

- Él es velocista de primera
- **Ella es una chica normal**
- A él le atrae la promesa de una medalla de oro
- **A ella le atrae la promesa de una mejor educación**
- El entrenador de él sonríe y le cuchichea “Confía en mí, eres el mejor”.
- **Ella traficante de ella sonríe y le cuchichea “Confía en mí, es en tu propio beneficio”.**
- El séquito de él se encarga de sus maletas.
- **Ella traficante de ella le quita el pasaporte y los documentos.**
- Él llega al hotel oyendo el eco de su himno nacional.
- **Ella llega al hotel oyendo el eco de las amenazas de su traficante.**
- Él se dirige a la arena para enfrentarse a su destino.
- **Ella se dirige al burdel para enfrentarse al suyo.**
- ¿Cómo termina la historia de él? Depende de él.
- **¿Cómo termina la historia de ella?**
- Depende de que **los empleados de su hotel** la noten.
- Depende de que **los huéspedes del hotel** se den cuenta de que algo va mal.
- Depende de que **la comunidad de ella**, en su país, entienda la posibilidad de que ella está en una situación peligrosa.
- Depende de que **cada uno de nosotros** se esfuerce para que sea imposible para un traficante esconder a sus víctimas y a sí mismo en nuestras comunidades.

Las comunidades en todas partes del mundo ofrecen su hospitalidad a los que están de viaje, en forma de una habitación, una cama o una cálida bienvenida, pero además queremos saber que no hay lugar para la trata de personas. Visite el sitio web de *Stop the Traffik* (<http://www.stopthetraffik.org/>) para sugerencias en cuanto a qué hacer durante una visita a un hotel británico.





Concienciación

Empleados domésticos

Desafíos: proveer una Carta de derechos

El trabajo doméstico (realizado por los que limpian casas, niñeras y cuidadores) se encuentra entre las actividades más explotadas de los EE.UU., debido a que este sector está excluido de algunas de las protecciones al trabajo más básicas con las que otras industrias cuentan. Muchos proveedores de servicios atestiguan que el porcentaje más alto de casos de trabajo forzado que reciben proviene de la esclavitud doméstica y de los cuidadores. La esclavitud prolifera frecuentemente en las industrias que forman parte de la economía informal y son los más descuidadas por la protección legal.

(Nota del editor: el presente artículo se escribió antes de que se diera a conocer el resultado del voto).

En julio de 2011, la Asamblea Legislativa de California reconoció la iniciativa de ley AB 889 o Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos (CDWBR, por sus siglas en inglés). La propuesta de ley será presentada ante la Cámara de Representantes del Senado en agosto. Si es aprobada, la iniciativa AB889 se ocupará del abuso a este sector proporcionando a los trabajadores domésticos de:

“ Derecho a pago de horas extra. Actualmente, los asistentes personales están excluidos del derecho a horas extra y los trabajadores domésticos que viven donde trabajan tienen menos protección bajo las leyes de horas extra. La CDWBR incluiría a TODOS los trabajadores domésticos en la protección de horas extra en California. Se les pagaría tiempo y medio después de cumplir con una jornada de trabajo de ocho horas, cuarenta horas a la semana y doble tiempo después de cumplir con 12 horas en un día.

“ Derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Actualmente, los trabajadores domésticos están excluidos de la protección de la Ley de Seguridad y Salud

CA desafíos cont. pág. 5

Éxitos: Los derechos laborales mundiales

Durante la 100.^a Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebrada el 16 de junio de 2011, los delegados adoptaron un conjunto histórico de normas con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de decenas de millones de trabajadores domésticos a nivel mundial.

El Convenio sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos (2011) fue adoptado por 396 votos a favor y 16 en contra, con 63 abstenciones, y la Recomendación que lo acompaña por 434 votos a favor y 8 en contra con 42 abstenciones. La OIT es la única organización tripartita de la ONU. Dos delegados del gobierno, uno del empleador y uno de los trabajadores, con un voto independiente, representan a cada uno de los 183 Estados miembros.

Las dos normas serán el Convenio 189 y la Recomendación 201 adoptados por la OIT desde su creación en 1919. El Convenio es un tratado internacional que es vinculante para los Estados miembros que lo ratifiquen. La Recomendación proporciona consejos sobre cómo aplicar el Convenio.

Las nuevas normas de la OIT establecen que los trabajadores domésticos del mundo que se ocupan de las familias y los hogares deben tener los mismos derechos laborales básicos que otros trabajadores: horas de trabajo razonables, descanso de al menos 24 horas consecutivas por semana, un límite a los pagos en especie, información clara sobre las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo la libertad sindical y la negociación colectiva.

De acuerdo con estimaciones recientes de la OIT basadas en encuestas o censos nacionales de 117 países, se calcula que hay alrededor de 53 millones de trabajadores domésticos. Sin embargo, los expertos afirman que, debido a que este tipo de trabajo a menudo se realiza en forma oculta y sin registros, el total podría ser de 100 mil-

lones de personas. En los países en desarrollo representan por lo menos de 4 a 12% del trabajo asalariado. Aproximadamente 83% de estos trabajadores son mujeres o niñas, y muchas son trabajadoras migrantes.

El Convenio define el trabajo doméstico como aquel que se realiza en un hogar u hogares. Si bien los nuevos instrumentos protegen a todos los trabajadores domésticos, también proporcionan medidas especiales para aquellos trabajadores que, debido a su corta edad, nacionalidad o condición de alojamiento, entre otras circunstancias, están expuestos a riesgos adicionales en comparación con sus compañeros.

En el texto introductorio del nuevo Convenio se manifiesta que «el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible, y lo realizan principalmente las mujeres y niñas, muchas de las cuales son inmigrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son especialmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como de otros abusos de los derechos humanos».

«Es un logro verdaderamente importante», expresó Manuela Tomei, directora del Programa sobre Condiciones del Trabajo de la OIT, quien calificó las nuevas normas de «fuertes pero flexibles». Tomei agregó que las nuevas normas aclaran que «los trabajadores domésticos no son sirvientes ni integrantes de la familia, sino trabajadores. A partir de hoy, ya no pueden ser considerados como trabajadores de segunda clase».

Según los procesos de la OIT, el nuevo Convenio entrará en vigor después de que dos países lo ratifiquen. (http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/press-releases/WCMS_157891/lang-en/index.htm)

«Estamos implementando el sistema de normas de la OIT en la economía informal por primera vez, lo que nos permite poner a los trabajadores domésticos al amparo de nuestros valores. Esto representa un gran avance para ellos y para todos los trabajadores que aspiran a un empleo decente, pero también tiene repercusiones para la inmigración y desde luego para la igualdad de género. Con este Convenio, se hace historia». Juan Somavia, Director General de la OIT



Concienciación

4

¡Consumidores, tengan cuidado!

Las empresas de marcas de ropa estadounidenses se quedaron sin palabras después de un informe sobre abusos

En junio del 2011, el *Instituto para el Trabajo Mundial y los Derechos Humanos* (*Institute for Global Labour and Human Rights*,

IGL) emitió un informe de 82 páginas con el título: «*Depredadores sexuales y violadores en serie se desenfrenan en Wal-Mart ubicado en Jordania*».

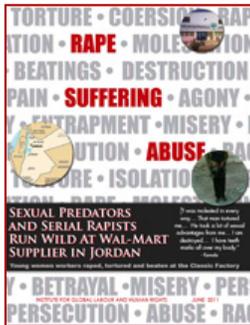
Classic, fábrica exportadora de prendas más grande de Jordania, produce ropa para *Wal-Mart*, *Hanes*, *Kohl's*, *Target* y *Macy's*. Las prendas entran a los EE. UU. libre de derechos bajo el Tratado de libre comercio EE. UU.-Jordania.

Trabajadores de Sri Lanka, Bangladés, India, Nepal y Egipto ganan el equivalente a 61 centavos estadounidenses por hora después de descontar los impuestos. El turno estándar en *Classic* es de 13 horas por día, seis o siete días a la semana, con algunos turnos de 18 horas y media justo antes de enviar la ropa a los EE. UU.

Los trabajadores viven en dormitorios primitivos donde no tienen califacción ni agua caliente, pero sí plagas de chinches.

Las mujeres tienen muy limitada su libertad de movimiento y solo se les permite salir del complejo de la fábrica una vez a la semana durante seis horas. En algunos casos solo les permiten salir una o dos veces al mes cuando tienen que trabajar durante su día libre semanal.

Según testigos, los gerentes insultan, golpean y quitan parte del sueldo a los trabajadores por no lograr sus metas obligatorias de producción. Los gerentes manosean y soban a las mujeres contra su voluntad para hacerlas trabajar más rápidamente. (Véase la columna derecha)



A medida que las empresas estadounidenses han expandido su alcance alrededor del mundo, utilizando los tratados de libre comercio para explotar los países de sueldos bajos para fabricar bienes, Jordania ha surgido como un proveedor clave. En el 2001, los EE. UU. firmaron un acuerdo de libre comercio con Jordania, quitando aranceles de una gama de bienes, incluyendo la ropa. Cinco años después, la cantidad de productos exportados de Jordania a los EE. UU. llegó a su apogeo con 1200 millones de dólares, según el Departamento de Comercio estadounidense. Actualmente, exporta 1050 millones de dólares.

A medida que el comercio ha crecido, también ha crecido el escrutinio de las condiciones que enfrenta la gente que produce los bienes. Trabajadores extranjeros contratados en el Medio Oriente de países pobres y especialmente en Jordania han sido el enfoque del debate de los últimos años sobre si los trabajadores han recibido un tratamiento justo. Las organizaciones no gubernamentales, además de la *Organización Internacional del Trabajo*, que es la agencia defensora de trabajadores de las Naciones Unidas, han investigado las condiciones de trabajo en Jordania recientemente.

Muchos trabajadores reportaron el maltrato por agencias privadas de reclutamiento que traen trabajadores de otros países y, algunos dicen, toman sus pasaportes, lo que les hace imposible irse aún si hay abuso violento.

Better Work Jordan es una organización independiente que monitorea los lugares de trabajo y recibe financiación del Gobierno estadounidense. *Better Work* no respondió a una petición para hablar acerca de sus inspecciones en *Classic Brands*. En 2011, *Better Work Jordan* evaluó 24 de las aproximadamente 80 fábricas que operan en Jordania, incluyendo *Classic Brands*.

Jordan cont. pág. 5

El abuso sexual

(Extracto del Resumen ejecutivo del Informe del Instituto Global para los Derechos Laborales y Humanos —IGL, por sus siglas en inglés— publicado en junio del 2011) Según testigos empleados de *Classic Fashion*, decenas de jóvenes ceilanesas que cosen para *Wal-Mart* y *Hanes* han sido abusadas sexualmente y violadas repetidas veces de manera habitual y en algunos casos hasta torturadas.

Una joven víctima que trabajaba en la fábrica de *Classic* en Jordania nos dijo que el gerente de la compañía la mordió, dejándole cicatrices en todo el cuerpo. Las mujeres que quedan embarazadas son deportadas a la fuerza y devueltas a Sri Lanka. Asimismo, las mujeres que se niegan a aceptar las insinuaciones sexuales de los gerentes de *Classic* son golpeadas y deportadas.

En los días de descanso el gerente general, Anil Santha —un supuesto violador en serie— envía una camioneta a recoger a cuatro o cinco jóvenes y las lleva a su cuarto de hotel, en donde abusa de ellas. La vida de estas jóvenes ceilanesas, víctimas de violación, se destruye totalmente, ya que la virginidad es de gran valor y necesaria para un buen matrimonio ceilanes.

En octubre del 2010, 2400 trabajadoras ceilanesas e indias se declararon en huelga para demandar que despidieran al presunto violador. El dueño de *Classic* le pidió a este que se fuera, pero regresó después de un mes.

A través del informe del Comité Nacional del Trabajo, el Ministerio de Trabajo se enteró de casos de abuso sexual que ocurrieron ya en el 2007, pero nada se ha hecho al respecto.

Los mínimos esfuerzos de *Wal-Mart*, *Hanes* y otras marcas con respecto al monitoreo de las condiciones en la fábrica de *Classic* fallaron por completo. Los trabajadores son amenazados por la administración y obligados a declarar que las condiciones de trabajo son buenas.

El IGL instó insistentemente a los representantes de dichas marcas que participaran en una reunión con los trabajadores de *Classic* en Jordania que se llevó a cabo el 17 de junio del 2011.

La intención del IGL, junto con *Metalúrgicos Unidos (USW)*, por sus siglas en inglés) y colegas de los derechos de las mujeres en Sri Lanka, es rescatar a las víctimas y devolverlas a salvo a casa a sus familias. La IGL espera que *Wal-Mart*, *Hanes* y las otras marcas paguen una cantidad considerable a las víctimas de violación para rehabilitar un poco su dignidad. Esto es lo mínimo que pueden hacer.

El Tratado de Libre Comercio entre los EE. UU. y Jordania ha fallado por más de diez años en cuanto a la protección de los derechos básicos de los 30 000 de los trabajadores extranjeros temporales que cosen prendas para exportar a los Estados Unidos.

Una trabajadora bangladesí recientemente deportada de la fábrica de *Classic* le dijo a la IGL que todas las trabajadoras de Sri Lanka, India y Bangladés testificarán que Anil Santha violó a la trabajadora ceilanesa. «*Todos sabemos que en un ambiente seguro, los trabajadores testificarán*».



Concienciación

Jordan cont. de pág. 4

De ellas, se descubrió que un 3 % usaron trabajadores coaccionados, un 29 % emplearon trabajadores forzados y un 88 % alojaron a sus empleados en condiciones que fueron de alguna manera deficientes, según el informe. Se escribió una evaluación detallada de *Classic Brands*, pero no fue incluida en el documento electrónico. Algunos expertos en comercio calificaron las imputaciones de abusos laborales en *Classic Brands* de extraordinarias y no indicativas de las condiciones donde trabajadores fabrican muchos de los productos que estadounidenses compran a través de acuerdos comerciales. A la vez, los expertos reconocieron que los trabajadores en Jordania son especialmente vulnerables a abusos porque solo hay protecciones limitadas para trabajadores invitados que están empleados en el país bajo los términos de su tratado de libre comercio con los Estados Unidos. Las secciones sobre derechos laborales del tratado de libre comercio entre los Estados Unidos y Jordania regulan a trabajadores domésticos

pero ofrecen poca protección a los llamados trabajadores invitados. En los años desde que el tratado entró en vigencia, la mayoría de las fábricas en Jordania han contratado a trabajadores invitados cuyos visados y contratos laborales les impiden que busquen trabajos en otras instalaciones en el país. Las leyes sobre el salario mínimo de Jordania tampoco se aplican a trabajadores migrantes. Los trabajadores migrantes y sus empleadores no se ven como iguales bajo la ley jordana. Cuando se hace cumplir la ley, es normalmente a favor de los empleadores. Muchos inmigrantes suponen que el acto de denunciar

un empleador a la policía sería inútil o empeoraría la situación, dado que se sabe que muchas veces los empleadores devuelven las acusaciones con una denuncia de robo que puede resultar en el arresto de los inmigrantes. En cuanto al Informe IGL, Hanes no respondió a la petición de hacer comentarios. *Macy's*, *Target*, *Kohl's* y *Walmart* hicieron breves declaraciones a finales de julio en 2011, reconociendo las acusaciones y expresando sus preocupaciones mientras rehusaron responder a preguntas. «*Nada va a cambiar de verdad hasta que tengamos una ley que mantenga los productos producidos en tales condiciones fuera de las canastas de los consumidores estadounidenses— afirmó un representante de IGL—.* Solo entonces empezará a importarse a las empresas. Ahora, lo dejamos a Walmart, lo que es absurdo.» (<http://www.globallabourrights.org/press?id=0356>)



Gestoras del proyecto:

Eliana Martínez y Laura Joosse

Editado por:

Daniel Tamayo, Noelia Barrionuevo González, Irene Vicente Rodrigo, Anahí Parra

Traducción al español por:

Sarah Burns, Thomas Cromwell, Hilda P. Díaz, Benjamin Engelsberg, Sylvia Fisher, Paul Jackson, Laura Joosse, Daniel Kelley, Stephany Magaña, Eliana Martínez, Michaela McCaughey, y Beatrice Peaslee del Programa de Interpretación y Traducción del Instituto de Estudios Internacionales en Monterey, CA.

CA desafíos cont. de pág. 3

La CDWBR cubriría a TODOS los trabajadores domésticos bajo las leyes de compensación al trabajador de California

- Derecho a pago de tiempo. Los asistentes personales actualmente no tienen derecho a recibir pago de tiempo, cuando se presentan a trabajar y sus empleadores cancelan el trabajo.

- Derecho a recibir un aviso antes de ser despedido. Los empleadores de trabajadores domésticos no están obligados a avisar al trabajador de la terminación de sus servicios. Los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables cuando son despedidos, ya que suelen perder no sólo sus puestos de trabajo sino también sus hogares. La CDWBR requeriría de una notificación de despido por lo menos 21 días antes de la terminación de un contrato o una indemnización.

- Derecho a dormir cinco horas sin interrupción en condiciones adecuadas. Actualmente, ninguna ley garantiza a los trabajadores domésticos el derecho al sueño ininterrumpido. Los trabajadores domésticos suelen trabajar día y noche, lo que los pone a ellos y a la gente que cuidan en riesgo de enfermedades o de cometer errores a causa del cansancio.

- Derecho a cocinar su propia comida. A diferencia de la mayoría de los trabajadores de California, los trabajadores domésticos suelen estar confinados en la casa de su empleador y son forzados a comer comida que no es saludable o que no es de su gusto. La CDWBR garantizaría a los trabajadores domésticos el derecho de tomar decisiones básicas sobre el tipo de comida que consumen.

- Derecho a un incremento por costo de vida anual. Esto proporcionaría un aumento por costo de vida anual a los trabajadores domésticos, quienes no pueden negociar en forma colectiva este modesto beneficio con una industria que tiene mala fama por sus bajos salarios.

- Derecho a vacaciones pagadas. Además de cuidar a la familia del empleador, los trabajadores domésticos también tendrían tiempo de cuidar a sus seres queridos.

- Derecho a días de ausencia por enfermedad pagados. Este derecho no sólo beneficia al trabajador doméstico sino que también protege la salud de los empleadores y sus miembros de familia.

(<http://www.domesticworkers.org/urgent-action-for-the-domestic-workers-bill-of-rights>)



Defensa

Lanzamiento del sitio web crimesolutions.gov

La Oficina de Programas de Justicia del Departamento de Justicia (OJP, por sus siglas en inglés) lanzó www.crimesolutions.gov en junio del 2011. Este nuevo sitio web es un recurso para informar a los profesionales y diseñadores de políticas sobre qué es lo que funciona en el ámbito de la justicia criminal, la justicia juvenil y los servicios para las víctimas de crímenes. CrimeSolutions.gov es una base de datos en línea de programas fundados en evidencia en la que se puede realizar búsquedas sobre una amplia variedad de temas relacionados con la justicia dentro de los que se incluyen: correccionales, tribunales, prevención de delitos, drogadicción, tribunal de menores, aplicación de la ley, tecnología y medicina forense y víctimas.

El sitio web incluye información sobre más de 150 programas relacionados con la justicia y proporciona a cada uno un sistema de clasificaciones para indicar si las investigaciones demuestran que dichos programas están logrando sus metas.

El nuevo sitio web forma parte de la Iniciativa para la Integración de Evidencia (E2I) que se lanzó en el 2009. Sus tres metas principales son: mejorar la cantidad y la calidad de la evidencia que genera la OJP, integrar evidencia en las decisiones sobre programas, prácticas y políticas tanto dentro como fuera del OJP y mejorar la transición de evidencia de lo teórico hacia lo práctico.

La OJP tiene seis componentes: la Oficina de Asistencia Judicial, la Oficina de Estadísticas Judiciales, el Instituto Nacional de Justicia, la Oficina de Justicia Juvenil y Prevención de Delincuencia, la Oficina para las Víctimas de Crímenes y la Oficina para la Sentencia, Vigilancia, Detención, Registro y Seguimiento de Infractores Sexuales.

(<http://www.ojp.gov/newsroom/press-releases/2011/OJP11105.htm>)

California sigue adelante con la legislación en contra de la trata de personas

Proteger los menores de edad con un foco en la «Demanda»

La *Abolition of Child Commerce, Exploitation and Sexual Slavery (ACCESS) Act* (Ley para la Abolición de Comercio, Explotación y Esclavitud de Niños) de 2011 entró en vigor en California en julio de 2011. La nueva ley, originalmente apoyada por la asambleísta Sandré R. Swanson (D-Alameda), trata un menor de edad sexualmente explotado como una víctima, no un prostituto. Se enfoca en la «demanda» con la petición de que una persona, que sea declarada culpable de buscar procurar o procurar los servicios sexuales de un prostituto, si el prostituto tiene menos que 18 años, sea ordenada pagar una multa adicional de un máximo de 25.000 dólares. (Antes era de 5.000 dólares.)

El dinero será destinado a financiar programas y servicios para los menores explotados sexualmente en las municipalidades donde se hayan cometido los delitos. El depredador sería tratado de la misma forma, sin importar si la persona paga por los servicios sexuales del menor que está abusando, o no.

Swanson declaró: «Esta es una misión para salvar unos de nuestros niños más vulnerables. Estoy orgullosa de que mi estado esté avanzando para proteger una población olvidada de víctimas infantiles». (<http://www.tobiaclaro.com/2011/07/20/california-signs-child-exploitation-bill-into-law/>)

El DREAM Act de California se convierte en ley

En Julio del 2011 el gobernador de California, Jerry Brown, firmó la aprobación de la DREAM Act. Dentro del marco de AB 130 las instituciones de educación avanzada podrán permitir que los estudiantes sin documentos soliciten y compitan por las becas ofrecidas por la institución y financiadas por donantes privados. Además, los estudiantes que asisten y se gradúan de las escuelas adultas y técnicas de California tendrán derecho a pagar la tasa de matrícula que corresponde a los residentes del estado, bajo el marco de la ley AB 540. La ley AB 130 minimizará la carga actual que llevan muchos estudiantes inscritos en las instituciones de educación avanzada. La educación avanzada es un bien común que proporciona beneficios importantes a los individuos y a la sociedad como conjunto. Al reducir la obligación financiera a la cual estos estudiantes se enfrentan, la AB540 promueve la responsabilidad individual por animar a los que se han criado como californianos a convertirse en adultos conscientes y formados que desempeñan un papel productivo dentro de sus comunidades como profesores, médicos e ingenieros en la fuerza laboral.

(http://salsa.democracy-inaction.org/o/2119/p/dia/action/public/?action_KEY=7384)

Virginia: Mayor Protección para los Niños

En mayo del 2011, McDonnell, el gobernador de Virginia, aprobó que HB 1898, *Secuestro de Menores de Edad para Fines Sexuales* (Abduction of Minors for Sexual Purposes) se convirtiera en ley. HB 1898 mejora las protecciones para los niños víctimas de la trata de personas para fines sexuales al ir más lejos al tipificar como delito la trata de menores de edad dentro del país, establecer protecciones probatorias y tipificar como delitos los actos de los facilitadores. Según la ley, el secuestro de cualquier persona para fines de prostitución o de un menor de edad con el propósito de producir pornografía infantil es un delito grave del tipo 2. Asimismo, es culpable de un delito grave, tipo 4, cualquier persona que recibe dinero u otro objeto de valor por haber contribuido a que cualquier persona participara en el trabajo o servicios forzados, la prostitución, o la producción de cualquier material obsceno o pornografía infantil. (<http://lis.virginia.gov/cgi-bin/legp604.exe?111+sum+HB1898>)



Acción

7

Hoteles que facilitaron la trata infantil

Desde el 2006 hasta el 2011, miembros de la pandilla Crips en San Diego (California) dirigieron una red de trata de menores de edad en hoteles de la zona que destruyó la vida de al menos 16 niñas. Una investigación del FBI que duró 18 meses descubrió que la pandilla pudo usar con frecuencia dos hoteles pertenecientes a *Wyndham (Travelodge y Howard Johnson)* para la prostitución infantil con el conocimiento y hasta ayuda del personal.

El personal en un *Howard Johnson* en Escondido (California) se negó a detener la trata del sexo, mientras que en el *Travelodge* de San Diego, el personal facilitó activamente y se benefició de la explotación sexual de los niños.

El personal del *Travelodge* reservó, a sabiendas, zonas específicas del hotel para que los miembros de la pandilla las pudieran usar para la prostitución de menores. Miembros del personal permitieron que la pandilla usara la computadora del hotel para poner anuncios en línea y se pusieron de acuerdo con los Crips para advertirles si la policía andaba cerca. Se le cobraba más caro a la pandilla a cambio de la colaboración del personal.

En otro caso en junio del 2011 en Alexandria (Virginia), un gran jurado procesó a un miembro de la pandilla MS-13 por vender sexo con chicas tan jóvenes como de 15 años en otra propiedad de *Wyndham*, un *Super 8*. Aunque *Wyndham* tiene un cuerpo de política de protección de menores, obviamente ha fallado, y más casos están saliendo a la luz. Después de recibir cartas de casi 14 000 miembros de *Change.org*, *Wyndham* ahora está trabajando con *ECPAT-USA* para implementar el Código de Conducta para la Protección de los Niños en sus propiedades. *Wyndham* será la tercera gran cadena de hoteles en los Estados Unidos que firme el Código, así uniéndose a *Carlson Companies* y *Hilton Worldwide*. Este último también se unió después de una campaña llevada a cabo por *Change.org*. Otros firmantes del Código incluyen 945 empresas en 37 países.

Escriba a Stephen P. Holmes, Director Ejecutivo de *Wyndham*, para agradecerle por haber firmado el Código. Los datos de contacto son: Alyson R. Johnson, VP - Corporate Communications *Wyndham Worldwide* 22 Sylvan Way Parsippany, NJ 07054 (973) 753-6759 alyson.johnson@wyndhamworldwide.com

Campañas turísticas de Londres

La organización no gubernamental 'Stop the Traffik' con sede en Londres tiene dos campañas para promover la concienciación de los siguientes grupos: aquellos que trabajan en la industria hotelera y de transporte, viajeros y huéspedes de hoteles y aquellos que son vulnerables a la trata de personas. Las "Sugerencias para viajar con seguridad" (*Tips to Travel Safe*) y "Proteger a los demás" (*Keep Others Safe*) identifican medidas adecuadas para la prevención de la trata de hombres, mujeres y niños.

Sugerencias para viajar con seguridad

- Póngase en contacto con la embajada del país al que Ud. viaja y pregunte qué es lo que necesita para vivir o trabajar ahí. Si su empleador le dice algo diferente, confíe en su embajada.
- Memorice el número de la línea de ayuda.
- Deje una fotocopia de sus documentos de viaje con alguien en quien Ud. confía.
- Tome una copia de su pasaporte y guárdela en un lugar seguro.
- No le dé su pasaporte a su empleador ni a las personas que organizan su viaje.

- Antes de empezar a trabajar, salga a caminar por su vecindario e identifique puntos de referencia.
- Quede con alguien para llamarle después de una semana de su partida. Si Ud. no llama, esta persona debe marcar a la línea de ayuda.

Campañas continúa al lado

Línea directa gratuita:
(Para información y referencias
sobre el tráfico de personas)
1-888-373-7888

Sitios Web Informativos:

(Cada uno contiene información sobre la trata de personas.)

Informe 'Ocean Sky'

<http://www.globallabourrights.org/reports?id=0623>

Informe del IGL sobre Jordania

<http://www.globallabourrights.org/reports/files/Content-Classic-0607-Final.pdf>

Los rostros ocultos del milagro del Golfo

Centro de Recursos UN.GIFT

<http://www.ungift.org/knowledgehub/en/resource-centre/>

La Oficina de Programas de Justicia

<http://www.ojp.gov>

Campañas Pare la Trata

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

Campañas desde la columna anterior

Proteger a los demás

Si Ud. ve una combinación de estos indicadores, puede que alguien esté en riesgo:

- Un niño o una persona joven que viaja solo o con adultos que no son sus parientes.
- Un pasajero que se vea drogado o excesivamente adormilado.
- Un pasajero que no puede acceder a su pasaporte.
- Pasajeros que parecen estar bajo el control de alguien.
- Alguien que se vea angustiado o muestre indicios de abuso (por ejemplo, quemaduras de cigarrillo o moretones).
- Un pasajero que se muestra más sumiso o temeroso de las autoridades que lo normal.



iParemos el tráfico de personas! es una publicación dedicada exclusivamente a promover el intercambio de información entre congregaciones religiosas, sus simpatizantes y organizaciones colaboradoras que luchan por eliminar la trata de personas en todas sus formas.

Acceda a los anteriores números de *iParemos el tráfico de personas!* a través del enlace siguiente: <http://www.stopenlaveryment.org/archive.htm>

Para aportar información o para recibir el boletín regularmente, escriba a: jeansds2010@yahoo.com

Edición y diseño
Jean Schafer, SDS