

22 de enero de 2018

Oficina Administrativa Nacional de México,
Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte
Dirección General de Asuntos Internacionales
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Av. Paseo de la Reforma 175 piso 15
Col. Cuauhtémoc, C.P. 06500
Ciudad de México, México

RE: SUPLEMENTO A PETICIÓN /COMUNICACIÓN PÚBLICA MEX 2016-1

A quien corresponda:

Las y los peticionarios respetuosamente sometemos el suplemento adjunto a la Comunicación Pública MEX 2016-1 sobre los asuntos laborales que surgen en los Estados Unidos sometidos a la Oficina Administrativa Nacional (OAN) bajo el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN). El 15 de julio de 2016, Elisa Tovar Martínez y Adareli Ponce Hernández, dos antiguas trabajadoras con visa H-2B en las industrias de cangrejo y chocolate en los Estados Unidos, junto con organizaciones no gubernamentales estadounidenses y mexicanas (Peticionarios), presentaron una petición (MEX 2016-1) en nombre de ellas mismas, individuos e individuos en el programa H-2B y otras mujeres trabajadoras no nombradas. Las y los peticionarios alegaron que Estados Unidos no cumplió con sus obligaciones bajo el ACLAN tomando medidas inadecuadas para combatir la discriminación sexual en las prácticas de reclutamiento, contratación y empleo dentro de sus programas de visas temporales H-2. A partir del 22 de enero de 2018, MEX 2016-1 sigue siendo revisada por la OAN de México. Además de la confirmación de que la presentación cumplió con los requisitos y fue aceptada para su revisión, no se ha emitido ninguna respuesta.

Las y los peticionarios ahora presentan el informe adjunto, *Engendrando la Explotación: Desigualdad de Género en los Programas de Migración Laboral*, como suplemento a la petición MEX 2016-1 para detallar los abusos y la discriminación que enfrentan las mujeres en los programas de migración laboral temporal. Como alega la petición original, y este suplemento confirma, el gobierno de los Estados Unidos no protege a las mujeres de la discriminación en ninguno de los programas de trabajo temporal ni remedia la discriminación que ya ha ocurrido, violando sus obligaciones bajo el ACLAN. El reporte, producido por el Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM), el Comité de Defensa del Migrante (o Comité) y la Clínica Jurídica Transnacional de la Facultad de Derecho de la Universidad de Pensilvania, se informa de una combinación de investigación documental y de entrevistas con trabajadoras para resaltar la continua discriminación y abuso que enfrentan las mujeres en los programas de visa H-2 en su reclutamiento y empleo en los Estados Unidos, y agrega a la petición original las experiencias paralelas de mujeres en otros cuatro visas temporales programas: los programas H-1B, C-1 / D, TN y J-1 de visitante de intercambio. El reporte también incluye una muestra de narraciones de mujeres mexicanas a través de programas de visas, voces que hasta ahora han sido excluidas o marginalizadas en los esfuerzos del gobierno para proteger los derechos de las y los trabajadores migrantes.¹

La evidencia en este suplemento respalda las alegaciones de las y los peticionarios sobre infracciones en virtud de los artículos 1, 3 y 4 del ACLAN, según lo establecido en la petición original. Bajo el Artículo 1, los Estados Unidos está obligado a "promover, en la mayor medida

¹ Aunque la mayoría de las mujeres entrevistadas para el reporte son de México, algunas son de otros países en Centroamérica y Sudamérica. Las narraciones escogidas son representativas de las experiencias de muchas participantes a través de categorías de visas.

posible, los principios laborales establecidos en el Anexo 1 [„] los cuales incluyen la eliminación de discriminación laboral por razón de sexo y el salario igual para hombres y mujeres. El gobierno de los EE.UU. continúa permitiendo que los reclutadores de programas y los empleadores de todas las categorías de visas temporales canalicen a las mujeres a empleos y categorías de visa de menor salario con menos derechos y beneficios o que nieguen empleos a las mujeres por completo.² Como ejemplo, una trabajadora mexicana H-2B informa que a ella y a sus compañeras de trabajo se les asignaron tareas en la industria del cangrejo pagadas a destajo, mientras que a sus compañeros de trabajo similares se les asignó un trabajo diferente pagado por hora y ganaron más.³

El artículo 3 establece que "[c]ada Parte [] promueva el cumplimiento con y la aplicación efectiva de su legislación laboral a través de medidas gubernamentales apropiadas." Además de discriminación en la contratación y el pago, las trabajadoras migrantes experimentan robo de salarios, incapacidad para acceder a los servicios básicos, el acoso sexual y la trata de personas, evidencia de que el gobierno de EE. UU. no ha cumplido con su obligación de promover el cumplimiento y la aplicación efectiva de sus leyes nacionales contra la discriminación.⁴ En el informe adjunto, las entrevistadas dentro todas las categorías de visa informan haber experimentado o presenciado hostigamiento, comportamiento agresivo de los supervisores y acoso sexual en sus lugares de trabajo.⁵

² Véase, e.g., Centro de los Derechos del Migrante, Inc. & University of Pennsylvania Law School Transnational Legal Clinic, *Engendering Exploitation: Gender Inequality in U.S. Labor Migration Programs: Policy Brief*, 5 (Sept. 2017), available at <http://www.cdmigrante.org/wp-content/uploads/2017/09/Engendered-Exploitation.pdf>.

³ *Id.* en 8.

⁴ Véase *id.*

⁵ *Id.* en 9.

Finalmente, según el Artículo 4, los Estados Unidos está obligado a "garantizar que las personas con un interés legalmente reconocido. . . tengan acceso apropiado a tribunales administrativos, cuasi administrativos, judiciales o laborales para la aplicación de las leyes laborales de la Parte." Como se describe en el informe, las trabajadoras migrantes enfrentan numerosas barreras para buscar justicia, incluyendo exclusiones legales o judiciales explícitas de los derechos de reparación y compensación.

La estructura de los programas de visas temporales en conjunto también limita el acceso de las trabajadoras al sistema legal; por ejemplo, los empleadores, las agencias patrocinadoras y las autoridades gubernamentales no informan a las trabajadoras sobre sus derechos, mientras que las trabajadoras laboran en aislamiento físico y lingüístico.⁶ Como resultado, el gobierno de los Estados Unidos niega desproporcionadamente el acceso a los servicios legales a las trabajadoras migrantes en violación del Artículo 4. Como señala una trabajadora B-1 mexicana, describiendo cómo luchó para obtener reparación legal, "la falta de información sobre nuestros derechos y el acceso a servicios legales nos deja en una posición vulnerable."⁷

Con esta presentación, las y los peticionarios renuevan su llamada para que el gobierno de EE.UU. cumpla con sus obligaciones bajo el ACLAN de proteger a las trabajadoras migrantes contra la discriminación en todos los programas de visas temporales. Las y los peticionarios solicitan que la OAN mexicana consulte con el gobierno de EE.UU. para desarrollar una estrategia de cumplimiento para abordar la discriminación de género en estos programas en todas

⁶ *Id.* en 12.

⁷ Centro de los Derechos del Migrante, Inc. & University of Pennsylvania Law School Transnational Legal Clinic, *Engendering Exploitation: Gender Inequality in U.S. Labor Migration Programs: Worker Stories*, 13 (Sept. 2017), available at <http://www.cdmigrante.org/wp-content/uploads/2017/09/Engendered-Exploitation-Worker-Stories.pdf>.

las etapas del proceso de reclutamiento y contratación, y para instar al cumplimiento del ACLAN. Las y los peticionarios también solicitan una pronta respuesta a la petición presentada en julio de 2016.

Presentada respetuosamente,

Adareli Ponce Hernández
Barrio del Carmen
Chapulhuacan, Hidalgo
MEXICO

Elisa Tovar Martínez
Miguel Barragan #70
Ejido Palomas, San Luis Potosi 79320
MEXICO

Centro de los Derechos del Migrante, Inc.
Nuevo León 159, Int. 101
Col. Hipódromo, Del. Cuauhtémoc
06100 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Farmworker Justice
1126 16th St NW #270
Washington, DC 20036
UNITED STATES

North Carolina Justice Center
PO Box 28068
Raleigh, NC 27411
UNITED STATES

Southern Poverty Law Center
400 Washington Ave.
Montgomery, AL 36104
UNITED STATES

Catholic Relief Services Mexico
Indiana 260, Int. 503

Col. Ciudad de los Deportes, Del. Benito Juárez
03710 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Instituto de Estudios y Divulgación Sobre la Migración (INEDIM)
Mexicali 4, Dpto. 6
Col. Hipódromo, Del. Cuauhtémoc
06170 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Unión Nacional de las Trabajadoras y Trabajadores (National Union of Workers, or UNT)
Villalongín 50
Col. Cuauhtémoc, Del. Cuauhtémoc
06500 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A.C. (ProDESC)
Calle Zamora 169-A
Col. Condesa, Del. Cuauhtémoc
06140 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Sin Fronteras
Carlos Dolci No.96
Col. Alfonso XIII, Del. Álvaro Obregón
01460 Ciudad de México, D.F.
MEXICO

Voces Mesoamericanas, Acción con Pueblos Migrantes
Pantaleón Domínguez, 35A
29250 San Cristóbal de Las Casas, Chiapas
MEXICO

Alianza Nacional de Campesinas, Inc.
P.O. Box 20033
Oxnard, CA 93034
UNITED STATES

American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)
815 16th St. NW
Washington, DC 20006
UNITED STATES

American Federation of Government Employees Local 3354

4300 Goodfellow Blvd Bldg 104D
St. Louis, MO
UNITED STATES

CATA – Comité de Apoyo a Trabajadores Agrícolas/Farmworker Support Committee
P.O. Box 510
Glassboro, NJ 08028
UNITED STATES

Community Food & Justice Coalition
398 60th Street
Oakland, CA 94618
UNITED STATES

Farmworker Association of Florida, Inc.
1264 Apopka Boulevard
Apopka, FL 32703
UNITED STATES

Federation of Southern Cooperatives/Land Assistance Fund
PO Box 95
Epes, AL 35460
UNITED STATES

Land Stewardship Project
821 E. 35th Street #200
Minneapolis, MN 55407
UNITED STATES

Legal Aid Justice Center
1000 Preston Avenue, Suite A
Charlottesville, Virginia 22903
UNITED STATES

Lideres Campesinas
2101 South Rose Avenue, Suite A
Oxnard, CA 93033
UNITED STATES

National Employment Law Project
75 Maiden Lane, #601
New York, NY 10038
UNITED STATES

National Family Farm Coalition
110 Maryland Avenue NE Suite 307
Washington, DC 20002
UNITED STATES

Rural Development Leadership Network
PO Box 98, Prince St. Station
New York, NY 10012
UNITED STATES

Rural Coalition 1029
Vermont Ave NW Suite 601
Washington, DC 20005
UNITED STATES

Sustainable Agriculture of Louisville (SAL)
104 Forest Court
Louisville, KY 40206
UNITED STATES

Worker Justice Center of New York
1187 Culver Road
Rochester, NY 14609
UNITED STATES

Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador
Residencial Decápolis, Pasaje San Carlos No.5
San Salvador
EL SALVADOR

El Género de la Explotación: Desigualdad de género en los programas de migración laboral en los Estados Unidos

PÁGINA 1

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(1), 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 exacerban la discriminación y privilegian los intereses de las empresas por encima de todos los demás.

Notas a pie de Página:

(1) 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, *El Sueño Americano a La Venta: Un Modelo Para Finalizar el Reclutamiento Laboral Internacional* (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>.

PÁGINA 2

Durante más de una década, el Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM o the Center for Migrant Rights) 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*, 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 (2). 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 (3). 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 (4). 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 (5) de las trabajadoras en el debate sobre la reforma migratoria y los programas existentes de migración laboral temporal.

Notas a pie de página:

(2) Ve: <http://www.cdmigrante.org/contratados/>.

(3) 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://www.cdmigrante.org/wp-content/uploads/2012/01/NAALC-Petition-2016-English.pdf>.

(4) 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.

(5) 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.

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.

Infografía: Estados de Empleo de las Mujeres Encuestadas

PÁGINA 4

Infografía: Mujeres Encuestadas por Industria de Empleo en los Estados Unidos*

Consultantes: 3%
Cuidado de Niños: 35.3%
Categorización de Frutas y Vegetales: 16.1%
Limpieza de Casas y Hospitalidad: 13.0%
Investigación: 6.5%

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

“Me contrataron como científica de animales pero me hicieron limpiar cubos de comida y baños. Me pagaban menos que a los otros trabajadores. 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, y pagaban muy por debajo de la salario mínimo anual que le habían prometido.

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.

PÁGINA 5

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 (6); 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 secretaría, negándoles tanto las oportunidades de ganancia como las oportunidades de desarrollo profesional que los empleadores y los reclutadores prometen durante el proceso de reclutamiento.

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

No se reportaron incidentes: 30.0%

Incidentes de discriminación o acoso reportados: 70.0%

Notas a pie de página

(6) 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.

PÁGINA 6

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 (7), 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.

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 (8).

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

Silvia (México), una trabajadora de comida de mar 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.

Notas a pie de página

(7) Encuesta 2459.

(8) Encuestas 2366, 2386, y 2649.

PÁGINA 7

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 Au Pair J-1, quien optó por permanecer en el anonimato, informó que su empleador le pagó \$3.09 en salarios por hora (9), 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.

“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 trabajo en el jardín, 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.”

Infografía: Ingresos Declarados Relativos Al Salario Mínimo En El Momento Del Empleo

Equivalente al salario mínimo o superior: 52.0%

Por debajo del salario mínimo federal: 48.0%

Notas a pie de página

(9) Encuesta 2560.

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 (10). 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 (11). "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 (12).

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" (13). 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 (14). Lissette, 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,

Infografía: Ingresos de horas extras reportados

No recibió salario por horas extras trabajadas: 57.0%
Recibió salario por horas extras trabajadas: 43%

Notas a pie de página

(10) Encuesta 2455.

(11) Encuesta 2441.

(12) Encuesta 2390.

(13) Encuesta 2385.

junto con comida inadecuada, descansos insuficientes, el confinamiento en un barco y el contacto limitado con el mundo exterior, la dejó tan física y psicológicamente angustiada que sufrió la pérdida de cabello (15). "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 (16). 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, 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.

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 (17). 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 que a ella apenas le quedaba dinero suficiente para apoyar a ella y su hijo (18). 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 (19).

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.

"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."

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.

- (15) Encuesta 2407.
- (16) Encuesta 2367.
- (17) Encuesta 2405.
- (18) Encuesta 2366.
- (19) Encuesta 2668.

PÁGINA 10

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 informaron 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 (20). Otra mujer informó que su empleador recortó su paga por usar el baño (21). 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" (22).

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

Capaz de acceder a todos los servicios básicos voluntariamente: 25.0%
Enfrentó obstáculos para acceder a uno o más servicios básicos: 75.0%

Notas a pie de página

- (20) Encuesta 2390.
- (21) Encuesta 2405.
- (22) Encuesta 2649.

PÁGINA 11

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.

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

No reportó ningún impacto mental o emocional como resultado de la migración:

31.0%

Informó que la migración tuvo un impacto mental o emocional, durante o después del empleo: 69.0%

"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.

PÁGINA 12

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 (23). 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.

“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.”

“Hablaban 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.”

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.

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

Notas a pie de página

(23) 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.

PÁGINA 13

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 (24). 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.

Noventa y cuatro por ciento 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.

Infografía: Apoyo a la Familia económicamente con ganancias en los Estados Unidos*

No apoyaba a la familia: 6.0%
Apoyaba económicamente a la Familia: 94.0%

*Todas encuestadas con la excepción de las J-1

Notas a pie de página

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

PÁGINA 14

Infografía: Porcentaje de ganancias dedicadas al apoyo familiar*

Gastaron menos del 50%: 4.9%
Gastaron entre el 50-59%: 35.2%
Gastaron entre el 60-69%: 10%
Gastaron entre el 70-79%: 4.9%
Gastaron entre el 80-89%: 15.0%
Gastaron entre el 90-100%: 29.9%

*De las encuestadas que indicaron que apoyan 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.

PÁGINA 16

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

EL GÉNERO DE LA EXPLOTACIÓN: Historias de Trabajadoras

Justicia para las Trabajadoras Migrantes nació de una colaboración entre el Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (CDM) y la Clínica Legal Transnacional de la Universidad de Pensilvania (TLC). Juntas y juntos, visualizamos un estudio integral, intersectorial, de visas diversas de los programas laborales de los EE.UU. que permiten que los empleadores de los EE.UU. recluten trabajadoras y trabajadores extranjeros para empleos temporales. El estudio se centra, especialmente, en el impacto de estos programas en las mujeres migrantes. El estudio conducido en este esfuerzo refleja investigación documental sustancial combinada con entrevistas a profundidad con mujeres migrantes. El estudio también se basa en conversaciones con, y preguntas y aportes de miles de trabajadoras a las que ha llegado el CDM a través de servicios legales, difusión en comunidades, e incidencia política en los últimos doce años.

Historias de Trabajadoras es una muestra breve y diversa de narrativas recopiladas a través de entrevistas cualitativas con mujeres trabajadoras migrantes. Las entrevistas se desarrollaron en colaboración con mujeres líderes del Comité de Defensa Migrante, un grupo apoyado por CDM, en una serie de talleres y grupos focales llevados a cabo en Julio y Agosto de 2016. Las líderes del Comité también se hicieron cargo de identificar sujetos para las entrevistas, y algunas participaron en las entrevistas. Se preguntó a las entrevistadas sobre sus experiencias en el reclutamiento laboral, durante el empleo en los Estados Unidos, y después. También compartieron sus estrategias de resiliencia y proporcionaron recomendaciones para el futuro de estos programas y los derechos de las y los trabajadores migrantes. Muchas gracias a las y los estudiantes y profesores del Proyecto de Ley de Derechos Humanos e Inmigración de la Facultad de Derecho de New England, y a las Clínicas de Defensa Civil e Internacional de Derechos Humanos de la Universidad de Washington de American University por realizar encuestas. El CDM también agradece a sus muchos y dedicados voluntarios y voluntarias que contribuyeron a este proyecto en 2016-2017.

El Centro de los Derechos del Migrante, Inc. es una organización transnacional sin fines de lucro dedicada a mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores migrantes en los Estados Unidos. Con sede en la Ciudad de México, México, con oficinas en Juxtlahuaca, Oaxaca y Baltimore, Maryland, el enfoque innovador del CDM en la defensa legal y organización apoya a las y los trabajadores en sus lugares de origen, en el lugar de reclutamiento, y en sus sitios de trabajo en los EE.UU. a través de servicios legales, educación comunitaria, desarrollo de liderazgo e incidencia política. Nuestro Proyecto de Mujeres Migrantes (ProMuMi) promueve el liderazgo de las mujeres migrantes para abogar por políticas laborales y de inmigración justas que respondan a los desafíos particulares que enfrentan las mujeres al migrar a los Estados Unidos para trabajar.

El Comité de Defensa del Migrante es un grupo de líderes comunitarios que organizan y capacitan a las y los trabajadores migrantes para defenderse y educar a sus compañeras y compañeros de trabajo. Fundado en 2006 y compuesto por migrantes actuales y anteriores y sus familiares, el Comité forma una cadena humana en todo México y en los Estados

Unidos. Las y los líderes del Comité capacitan a otras y otros migrantes en derechos humanos, construyendo una cultura de inmigrantes informados para proteger los derechos de las y los trabajadores a lo largo de la corriente migratoria.

Desde su fundación en 2006, **la Clínica Legal Transnacional (TLC) de la Facultad de Derecho de la Universidad de Pensilvania** ha representado a personas que buscan asilo y otras formas de ayuda de inmigración de todo el mundo y ha trabajado junto con organizaciones internacionales de derechos humanos y comunitarias en una gama de cuestiones basadas en los derechos, especialmente los derechos de las y los migrantes.

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

Nombre: Rosa

Visa: TN

País de Origen: México

Estado(s) de trabajo de EE. UU.:

Wisconsin Puesto: científica de animales

Deberes: canales de agua vacíos, alimentar y vacunar terneros, descargar animales, limpiar baños de la empresa, cocina, y closets

Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: 95:5

Una veterinaria con licencia, Rosa estaba encantada cuando una granja lechera basada en Wisconsin le ofreció un puesto profesional de tres años trabajando como Científica Animal. Como recién graduada de una de las principales universidades de México, pudo calificar para una visa TN, creada por el TLCAN para permitir a los empleadores de los EE.UU. contratar profesionales calificados en una de sesenta y tres ocupaciones. En la carta de solicitud entregada a la Embajada de los EE.UU., la granja lechera describió las posibles responsabilidades de Rosa como "sofisticadas", "profesionales" y que requiriendo "conocimiento y habilidades teóricas y prácticas avanzadas". Sin embargo, al llegar a Wisconsin, Rosa descubrió que sus deberes, y los de los demás trabajadores de TN en su lugar de trabajo, estaban lejos de los descritos. En lugar de desarrollar programas de nutrición y crianza, Rosa pasó sus días de trabajo limpiando abrevaderos, descargando animales, y realizando otras tareas serviles por debajo del salario mínimo anual de \$30,000 que su empleador había prometido. Ansiosa por demostrar sus habilidades, Rosa continuamente se esforzaba por avanzar su carrera. Pero sus esfuerzos solo eran ridiculizados por los supervisores. Como única mujer en su área, se le dijo a Rosa que realizaría labores de limpieza, e incluso lavandería, porque era considerado como "trabajo de mujeres". Sus supervisores constantemente le decían que las mujeres son más lentas, débiles y menos hábiles que los hombres; ella miró mientras se trivializaron y se rechazaron las crónicas de acoso sexual en contra otra compañera de trabajo. Y a pesar de sus calificaciones, Rosa descubrió que ella y sus otros compañeros de TN estaban relegados a los puestos más bajos de la empresa con el salario más bajo. Cuando cuestionó su papel, su supervisor simplemente respondió: "vienes aquí con esta visa, y tienes que hacer lo que te dicen." Más allá de su carta de patrocinio, Rosa no había recibido ningún contrato laboral formal.

Incapaz de cambiar de empleador debido a los términos de su visa, Rosa continuó soportando sus condiciones. Ella finalmente desarrolló gastritis como resultado del ridículo y el estrés constantes. Tomando las cosas en sus propias manos, Rosa luchó por encontrar un abogado, pero fue incapaz de pagar las tarifas de consulta.

Rosa cree que los empleadores de EE.UU. que contratan a trabajadoras y trabajadores de TN deben ser responsables de las promesas que hacen para el empleo y el pago que reflejen con precisión las habilidades y habilidades de los trabajadores: "para que uno pueda decir genuinamente: 'puse en práctica lo que sabía y aprendí lo que no hice.'" Denuncia la discriminación por sexo que enfrentó, diciendo: "puro y simple, hombres y mujeres deberían poder hacer el mismo trabajo."

“Me contrataron como Científica Animal pero me hicieron limpiar cubos de comida y baños. Me pagaron menos que los otros trabajadores. No hice nada que requiriera una licenciatura.”

Nombre: "Sandra"

Visa: J-1 Summer Work Travel

País de Origen: Perú

Estado (s) de trabajo de EE.UU. : Vermont

Posición: Ama de llaves

Responsabilidades: Servicio de limpieza

Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: 90:10

Sandra deseaba aprender inglés, sumergirse en la cultura estadounidense, y ganar un salario decente a través del programa J-1 Summer Work Travel. Una agencia patrocinadora estadounidense J-1, trabajando a través de un socio local en el Perú natal de Sandra, le había prometido una enriquecedora experiencia cultural de tres meses en una estación de esquí en Vermont, donde tendría acceso a transporte adecuado y oportunidades para aprovechar completamente su entorno y comunidad. Además, le dijeron que ganaría suficiente dinero para cubrir fácilmente los más de \$2,000 que gastó en costos de visa, gastos de viaje, y honorarios de agencia. Una vez en los Estados Unidos, se preocupó, sin embargo, cuando sus horas y condiciones de alojamiento fueron muy inferiores a las prometidas. Fue solo después de contactar a la Embajada de Perú que la agencia patrocinadora, que no había respondido en gran medida a sus quejas, la colocó en otra posición como ama de llaves. Atiborrada con préstamos que sacó para pagar su proceso de contratación y a la merced de los caprichos de su agencia patrocinadora, Sandra se vio obligada a decidir entre aceptar la oferta de empleo o regresar a casa con una deuda creciente. Su nuevo lugar de trabajo estaba muy lejos del intercambio cultural que describía el programa: en cambio, trabajaba muchas horas con el salario mínimo, lo cual le causaba agotamiento físico y mental.

Después de sufrir lesiones graves en sus manos por su trabajo, el hotel le informó que no tenía medicamentos disponibles; como tal, trató sus heridas con lociones sobrantes encontradas en las habitaciones de los huéspedes del hotel. Al vivir en una habitación deficiente en el hotel, trabajó bajo condiciones de aislamiento sin oportunidad de inmersión cultural, reuniéndose solo con algunos de sus compañeros de trabajo. Ella tuvo que solicitar permiso de su empleador para el transporte a la ciudad, que a menudo se le negó. Ella tenía acceso limitado al mundo exterior, a amenidades, o a comida. Sandra sintió que constantemente se moría de hambre y se encontró buscando restos de frutas que los clientes dejaban atrás. Cuando otra compañera de trabajo sufrió un asalto sexual por parte de un empleado del hotel, ella y Sandra guardaron silencio. Sin otro lugar a donde recurrir, Sandra temió represalias en el lugar donde vivía y trabajaba.

Después de regresar a Perú, Sandra solicitó con éxito un reembolso de su patrocinador por las tarifas del programa con la ayuda de una organización de servicios legales sin fines de lucro. De todos modos, siente que no volvería a trabajar nuevamente en circunstancias similares. Ella argumenta que el gobierno debería tener un mejor sistema para supervisar a

los programas J-1 y las agencias patrocinadoras para garantizar que otras personas como ella no tengan los mismos problemas.

“Inicialmente participé en este programa para aprender sobre la cultura de EE.UU., entre otras cosas. Durante mi empleo, estaba esencialmente aislada en mi habitación, sin poder experimentar ningún aspecto de la cultura estadounidense.”

Nombre: Beatriz

Visa: TN

País de origen: México

Estados de empleo de EE. UU .: Texas

Posición: Asesor de gestión

Funciones: deberes de secretaría

Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: 0:100

Sin el conocimiento de Beatriz, su empleador se había declarado bancarrota incluso antes de que la contrataran. Una nativa de México, Beatriz y sus dos hijas habían viajado a los Estados Unidos como dependientes de su esposo, que había recibido una visa TN. Desafortunadamente, los términos de la visa TN no fueron diseñados para familias, y el estado de dependiente que Beatriz y sus hijas adolescentes recibieron no les permitía trabajar legalmente en los Estados Unidos. Al inmigrar a los Estados Unidos, Beatriz mantuvo su trabajo de consultoría en México desde el extranjero. Pero cuando una firma de consultoría de gestión con sede en Texas le ofreció un atractivo patrocinio de visas TN, renunció a su puesto de consultora, que había ocupado durante 13 años. En la oferta de empleo, la nueva firma de Beatriz describió su "experiencia significativa de gestión empresarial y consultoría" como requisito previo para su empleo calificado. En su primer día de trabajo, sin embargo, se sorprendió al descubrir que había sido engañada. Aunque contratada para entrenar y supervisar a otras personas empleadas, Beatriz era la única empleada de la compañía, además de su supervisor. No había lugar para que ella aplicara sus habilidades o conocimientos. En cambio, se vio obligada a trabajar como secretaria, estableciendo extensas horas extras para compensar por seis puestos vacantes. Cuando ella sugirió que su supervisor contratara personal adicional, se volvió agresivo, manteniéndola como rehén en su oficina mientras la humilló y la reprendió durante horas. Ella se sintió asustada, humillada, e faltándole el respeto. Durante este tiempo, su esposo la abandonó a ella y a sus hijas, dejando a Beatriz como la única proveedora de su familia. Solo tres meses después de comenzar a trabajar, la empresa cerró, dejándola sin ingresos u opciones de empleo. Incapaz de trabajar legalmente para otra compañía bajo los términos de la visa TN, sufrió una gran pérdida financiera y angustia emocional.

Al buscar ayuda legal para ella y sus hijas, Beatriz se acercó al consulado mexicano, quien le aconsejó que simplemente regresara a su hogar en México. Las organizaciones sin fines de lucro a las que contactó no tenían capacidad de ayudarla, y ella no tenía dinero para un abogado privado. Los que contactó dijeron que no tenían suficiente información sobre visas TN para ayudarla. Una iglesia en Texas le proporcionó asistencia para comida, gasolina y dinero.

A pesar de haber leído acerca de la visa TN a detalle, Beatriz fue gravemente engañada. Ella le insiste a las agencias gubernamentales que regulen adecuadamente a las empresas y a los empleadores TN para garantizar que sean financieramente solventes y que puedan respetar los términos de empleo de las y los trabajadores.

“La ignorancia sobre este tipo de visa es el mayor problema. Perdí todo lo que tenemos porque no pudo trabajar para otra compañía. No pude defender mis derechos.”

Nombre: "Mara"

Visa: J-1 Au Pair

País de origen: Brasil

Estado (s) de trabajo de EE. UU.: Massachusetts

Posición: Au Pair

Obligaciones: cuidado de niños, limpieza, transporte, ayuda con la tarea, preparación de comidas

Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: N / A

Mara había soñado con venir a los Estados Unidos para seguir una carrera como actriz. Una amiga la puso en contacto con una agencia autorizada para patrocinar visas J-1. Después de cumplir con los requisitos del Programa de Au Pair J-1, pagó a la agencia patrocinadora \$300 y se le asignó una familia en una pequeña ciudad de Massachusetts. Antes de partir de Brasil, Mara recibió un contrato describiendo sus deberes, pero no su salario. Una vez en Massachusetts, Mara vivió en la casa de su empleador y trabajó durante 45 horas a la semana cuidando a sus hijos, transportándolos a la escuela y a otras actividades, ayudándoles con sus tareas escolares y preparando comidas. Por este trabajo, le pagaron \$ 195.75 por semana. En la ocasión en que le exigían trabajar horas adicionales, los empleadores de Mara la compensaban con regalos o tarjetas de regalo. Sus empleadores le dijeron que comer con los niños contaba como su "descanso." No haber tenido contacto previo con la familia antes de su colocación, Mara pronto comenzó a tener dificultades para trabajar con los niños, que comenzaron a maltratarla. Ella se quejó a la agencia patrocinadora, que ignoró sus ruegos. Después de tres meses, la familia de Mara terminó su empleo, y ella batalló para encontrar otra ubicación. Perdió dos semanas de trabajo e ingresos durante este tiempo, pero se considera afortunado de haber sido colocado con otro empleador en un estado diferente: de acuerdo con Mara, en su experiencia, era común que las au pairs fueran expulsadas de sus ubicaciones y enviadas a casa.

A pesar de ser la única au pair en su hogar, Mara buscó consuelo en su amistad con otras au pairs que conoció en sus clases y en línea. Descubrió que encontrar una "buena" familia se basaba completamente en la suerte, y se enteró de familias que "realmente deseaban esclavizar a la au pair". Ella recomienda que el programa au pair establezca un salario más alto, especialmente en hogares con más hijos. También recomienda que el programa establezca horarios de trabajo y tareas más claramente definidas que logren un mejor equilibrio entre los intereses de los trabajadores y los empleadores. Ella siente que era injusto que su familia de au-pair tuviera el poder exclusivo de establecer su horario y, a veces la dejaba a cargo de los niños, solos, a tiempo completo. Ella vivía con el temor constante de ser enviada a su casa por quejarse.

“Hasta si no trabajas en tu tiempo libre, no tienes derecho a hacer lo que quieras. Estás siendo observado todo el tiempo. Algunas familias ponen un toque de queda.”

Nombre: Lissette

Visa: C1 / D

País de origen: México

Estado (s) de trabajo de EE. UU.: California, Hawaii

Posición: administrador de buffet

Deberes: preparar y servir comidas, limpiar, proporcionar servicio a la habitación

Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: 50:50

Recién graduada de la universidad, Lissette estaba ansiosa por mejorar su inglés, aprender un nuevo idioma y viajar. Trabajar en un crucero parecía una combinación perfecta. Los coordinadores del programa en su universidad la pusieron en contacto con una agencia de contratación, que la conectó con una línea de cruceros basada en California. Poco después, ella estaba lista para embarcar a los Estados Unidos. Al llegar a California, Lissette fue asignada a una ruta, sin saber dónde estaba el crucero. Aunque tuvo dificultades para leer su contrato en idioma inglés, Lissette confió en que una compañía respetable y estadounidense le proporcionaría una experiencia positiva. Ella nunca podría haber imaginado lo que la esperaba.

Durante los siguientes dos meses, Lissette sufrió agotamiento y angustia psicológica en un ambiente hostil que describió como "autoritario." Con tareas de servicio de comidas, Lissette trabajaba día y noche. Los descansos que se le habían prometido resultaron ser de apenas cuatro o seis horas, el único momento que podía usar para dormir. Sin pago de horas extras, sus ganancias ascendieron a menos de \$4 por hora. Habiendo recibido capacitación laboral insuficiente, vivía con el temor constante de su supervisor, quien ridiculizaba al personal y llamaba la atención por sus errores sin piedad. Ella no siempre tuvo acceso a su visa y pasaporte, que se guardaron "en custodia" en una oficina de la compañía.

Vivir en "confinamiento constante" y tener poca comunicación con su familia solo empeoró la situación. Lissette observó cómo el trabajo afectó a sus compañeros de trabajo, que se auto medicaban con drogas, alcohol, o sexo. Temiendo represalias, la mayoría guardó silencio sobre su trato que recibían. Ella escuchó acerca de ataques sexuales perpetrados por los supervisores, que libremente pedían favores sexuales al personal femenino. Ella y sus compañeras de barco obtuvieron un breve respiro cuando estaban en el puerto, cuando a aquellos con visas se les permitía visitas de seis horas al continente. De todos modos, el cabello de Lissette comenzó a caerse. Meses después de regresar a México, Lissette se estremeció al enterarse de que uno de sus compañeros de tripulación se había suicidado.

Aunque Lissette ha buscado la justicia activamente para su caso, le han dicho que las probabilidades están en su contra. Hoy, aboga por más descansos de trabajo, pago de horas extras, y mejores condiciones de vida para las y los trabajadores de cruceros. Ella es franca sobre los peligros de la contratación engañosa, deseando que los reclutadores expliquen a

fondo los derechos contractuales y las responsabilidades de las y los trabajadores para que las y los posibles trabajadores puedan tomar decisiones informadas sobre su empleo.

“Yo confiaba tanto en una empresa estadounidense ... Pensé que me iban a pagar las horas extra que trabajé. Pensé que iba a tener más control. Estaba muy engañada.”

Nombre: Estefani

Visa: J-1 Au Pair

País de origen: Brasil

Estado (s) de trabajo de EE. UU.: Massachusetts

Posición: Au Pair

Obligaciones: cuidado de niños, lavandería, limpieza

Relación hombres / mujeres en el lugar de trabajo: N / A

Estefani aprendió acerca de las oportunidades de intercambio cultural en los Estados Unidos de un maestro en la escuela, y decidió aplicar. Aunque consultó varias visas, la única que podía pagar era el programa de Au Pair J-1. En total, ella estima haber pagado entre \$1,500 y \$2,000 USD por adelantado en concepto de honorarios del programa y costos de viaje, sin incluir los costos adicionales de seis créditos de curso a la llegada. Estefani fue colocada con una pareja divorciada en Massachusetts, donde dividió su tiempo entre dos hogares donde cuidaba a los niños, lavaban la ropa, y proporcionaban transporte a la escuela. Aunque sus términos de empleo no incluían el trabajo doméstico, los empleadores de Estefani pronto insistieron en que lavara la ropa y los platos, limpiara la casa y trabajara en el jardín. En una casa, el padre anfitrión dejó de contratar un servicio de limpieza, esperando que Estefani hiciera ese trabajo. En el otro, su empleador se volvió tan verbalmente agresivo con ella sobre las tareas domésticas que Estefani intentó renunciar. Ganando \$ 195.75 por 35 horas de trabajo por semana, Estefani pagaba su propia factura telefónica, gastos de educación y ocasionalmente su propia comida. Descubrió que su salario apenas le permitía comprar necesidades básicas, como champú, y mucho menos pagar por viajes y actividades culturales. Uno de los padres anfitriones la mantuvo bajo vigilancia, ingresando con frecuencia a la habitación de Estefani y monitoreando sus actividades sociales durante su tiempo libre. Enfrentando un cronograma y solicitudes en constante cambio para las horas del fin de semana, Estefani se encontró posponiendo sus clases y quedándose atrás en sus metas de inglés. Cuando no pudo completar sus requisitos de crédito a tiempo, su familia de au pair solo le llamó la atención por querer priorizar la tarea de la escuela.

Estefani notó que la asesora local de cuidado infantil (LCC) encargada de supervisar su colocación tomaba la palabra del sus empleadores, a quienes conocía desde hacía ocho años; cuando Estefani se quejaba de sus condiciones, la LCC solo le decía que fuera más "comprensiva." Cambiar de agencia patrocinadora parecía ser imposible. Estefani sentía que tanto su estatus legal como su raza la colocaban en desventaja para defenderse contra los poderosos intereses de las agencias patrocinadoras. "Si necesito que el gobierno me ayude", explicó, "sería la persona más débil lidiando con entidades poderosas... Siento que es conveniente que gobierno continúe con este programa de au pair." Estefani dedicó

tiempo a educarse en línea sobre sus derechos. Se sintió atrapada en el programa, preocupada de que le quitaran la visa si intentaba cambiar sus circunstancias.

Estefani siente que su experiencia le a causado depresión. Ella cree que las au pairs deberían tener acceso a servicios de salud mental asequibles y otros tipos de recursos locales. Además, Estefani desea que el trabajo de los au pairs esté claramente definido en un contrato, y que las familias de acogida se sometan a los mismos estándares y procesos de investigación a los que están sujetos los au pairs mismos.

“Es un anuncio falso. Se siente como el infierno en la tierra, pero se anuncia como una experiencia increíble. Se vende a las au pairs como un intercambio cultural, pero a la familia como mano de obra barata. Somos demasiado vulnerables. Deberíamos sentir que tenemos libertad.”

Nombre: Daria

Visa: H-2B

País de origen: México

Estado (s) de trabajo de EE. UU.: anónima

Posición: empaquetador de vegetales

Deberes: Ordenar y empacar pepinos

Proporción hombres / mujeres en el lugar de trabajo: 30:70

Daria tuvo que pelear para encontrar a un reclutador que le diera la oportunidad de trabajar en los Estados Unidos. Los reclutadores cobraban dinero por la oportunidad de trabajar, entonces Daria tuvo que pedir préstamos. Ella consiguió una posición agrícola, pero pronto descubrió que las oportunidades para hombres no eran iguales que para mujeres en su lugar de trabajo; mientras que a los hombres los enviaban a trabajos de cosecha con visas H-2A, mujeres como Daria recibían visas H-2B y se las asignaba a la clasificación de verduras.

Inmediatamente, Daria descubrió que su trabajo y su paga no cumplirían con sus expectativas. Además de ganar un 10% menos de lo prometido por hora, Daria y sus colegas también trabajaban solo de tres a cinco horas por semana, muy lejos de la semana laboral de cuarenta horas que se les había descrito. Cuando el trabajo era escaso, Daria veía que el supervisor de la compañía venía y recogía a los hombres para el trabajo, dejando a las mujeres atrás para que limpiaran sus dormitorios. Ella describió al supervisor como un hombre grosero e intimidante que les gritaba a las mujeres por ser lentas. La compañía le quitó el pasaporte, reteniéndolo hasta el final de la temporada.

El lugar de trabajo de Daria era tan remoto que ella y sus colegas no tuvieron más remedio que vivir en viviendas de trabajadores agrícolas provistas por la compañía, por lo que pagaban el alquiler mensual. Los dormitorios estaban mal equipados para la convivencia entre personas de distintos géneros. Para llegar a los baños, por ejemplo, Daria y las otras mujeres tenían que caminar por los dormitorios masculinos. El baño en sí, compartido por hombres y mujeres, era una sala común de puestos, con solo una puerta hacia el exterior.

Esta experiencia hizo que Daria se sintiera terriblemente incómoda, especialmente cuando algunos de los hombres habían estado bebiendo.

Lejos de la ciudad, y sin teléfono, Daria y sus compañeras de trabajo tenían poca comunicación con sus familias o con el mundo exterior. Siempre estaban esperando trabajo. El estrés y el aislamiento finalmente cobraron su precio, y un día, Daria se desmayó, quedando inconsciente. En el hospital, ella fue diagnosticada con profunda angustia emocional. Eventualmente, encontró fortaleza en un grupo de iglesia, cuyos miembros y miembros oraron con ella y la animaron.

“Era una pocilga. No había puerta. Lloré mucho porque todo fue terrible, tuve que dormir en el piso y sufrí dolores de espalda y no pude dormir. El piso estaba muy sucio. Aquellos que habían trabajado allí por más tiempo estaban mejor porque se las arreglaron para comprar colchones.”

Nombre: Heidi

Visa: J-1 Au Pair

País de origen: México

Ubicación de empleo: Massachusetts

Posición: Au Pair

Funciones: Limpiar, cocinar, cuidar niños, cuidar mascota, lavandería y transporte

Índice hombre/mujer en el lugar de trabajo: N/A

Como parte del programa de intercambio cultural, J-1 Au Pair, Heidi fue informada, a través de su agencia reclutadora, que sería miembro de una familia estadounidense por un año. Poco después de su llegada, comenzó a ver las cosas de manera diferente. Lo que comenzó como el cuidado de niños rápidamente se transformó en una bola de nieve que la llevó a más y más tareas domésticas. Heidi trabajaba siete días a la semana y se encargaba de cocinar, no solo para los niños, sino para toda la familia, de la limpieza y del perro. A pesar de que al llegar, Heidi se mostró con ganas de ayudar para encajar con su familia de anfitriona, pronto se empezó a sentir explotada.

Se hizo cargo de cuatro niños, ganando el mismo salario semanal de \$ 197.75, que las au pairs que cuidaban a un solo niño. Solo se le permitían descansos los días en los que ella trabajaba más de diez horas, y a veces ni eso. Su empleador incluso le pidió que enseñara a los niños español, lo que requería que Heidi invirtiera más de su tiempo para desarrollar un plan de estudios que le permitiera medir resultados. Cuando ella trató de establecer límites, su empleador le dijo que ella no estaba haciendo su trabajo. Tras una discusión le dijo: "Te contraté para que trabajaras 24/7, así que no tengo nada de qué preocuparme." Aunque el programa J-1 de Heidi le garantizaba subsidio académico parcial, más tarde se vio obligada a pagarlo a sus empleadores, cuando le descontaban los gastos educativos de su sueldo.

Heidi también luchó con connotaciones racistas y frases incómodas en el tono de sus empleadores como: "nunca contrataría una au pair europea porque no trabajan tan duro como las hispanas"; "Ustedes los mexicanos"... Había momentos en los que Heidi sentía que la familia la estaba espiando. Entraban a su habitación, haciendo comentarios sobre el

estado de su cama. Cuando ella no estaba en casa, su empleador la llamaba a ella, a su novio o incluso a la familia de su novio para checar dónde estaba. Cuando Heidi trató de decirle a su asesora de cuidado infantil local (LCC) que estaba trabajando horas extras y que nunca tenía días libres, la LCC se puso del lado del empleador con una actitud de “no soy yo, eres tú” Heidi se dio cuenta de su vulnerabilidad al no conocer sus derechos. En una ocasión, un maestro de la escuela del niño le preguntó si la estaban tratando bien, y ella no pudo responder por miedo.

Heidi recomienda que las familias anfitrionas se sometan a las mismas pruebas psicológicas, verificaciones de antecedentes penales y otras evaluaciones a las cuales son sujetas las candidatas del programa Au Pair J-1. Ella argumenta que la tasa de pago de \$ 195.75 por semana debe aumentar con la cantidad de niños en el hogar, o con actividades adicionales. Ella misma pagó a su agencia patrocinadora más de \$ 1500 en tarifas del programa.

“[Mi empleadora] trabaja como oficial de policía y me dijo que si se entera de que estoy rompiendo alguna regla habrá consecuencias... las cosas se pusieron tan mal que tuve que ver a un terapeuta.”

Nombre: Adareli

Visa: H-2B

País de origen: México

Ubicación de empleo: Louisiana

Posición: Empacadora de chocolate

Funciones: Clasificar y empacar chocolates en la línea de embalaje

Índice hombre/mujer en el lugar de trabajo: 10:90

Mientras estaba creciendo, Adareli nunca entendió por qué alguien querría dejar su ciudad natal en Hidalgo, México, para ir a trabajar a los Estados Unidos. No fue hasta que se graduó de la preparatoria tras batallar para conseguir un empleo, que consideró migrar. El proceso de reclutamiento fue competitivo y difícil, especialmente para mujeres; mientras que los hombres en su comunidad tenían la posibilidad de solicitar a trabajos H-2A y H-2B en diferentes industrias, a las mujeres solo se les ofrecían trabajos de fábrica H-2B. Sus reclutadores locales argumentaban que las mujeres poseían ciertas limitaciones físicas que las descalificaban para ciertos trabajos.

Cuando Adareli llegó a la fábrica en Luisiana, encontró que sus supervisores no la respetaban ni a ella ni a sus compañeras de trabajo, ni como mujeres ni como seres humanos. Además de eso, se dio cuenta de que los hombres ganaban más, llevando y apilando cajas, mientras las mujeres empacaban chocolates en las líneas de embalaje. En las palabras de su jefe, el rol de las y los trabajadores solo era trabajar; la compañía no toleraría quejas ni enfermedades. los trabajadores tendrían derecho solo de trabajar, y a no quejarse o enfermarse. Habiendo pagado por costos de transporte y de visa, Adareli continuaba trabajando para pagar sus deudas. En su cuarta temporada de trabajo, Adareli y setenta colegas dejaron de trabajar, exigiendo estándares laborales justos. Después, las condiciones de trabajo empezaron a mejorar levemente; sin embargo, el miedo de Adareli

por posibles represalias se hizo realidad cuando la compañía decidió no contratarla a ella o a sus compañeros de nuevo.

Adareli ha dedicado gran parte de su tiempo y energía a luchar por los derechos de las y los trabajadores y por la transparencia en el reclutamiento. Ella desea que los reclutadores fueran honestos con las y los trabajadores migrantes sobre los términos de empleo, y que los empleadores dieran a las mujeres las mismas oportunidades de demostrar sus habilidades. Ella aboga por una mayor movilidad laboral, argumentando que las y los trabajadores migrantes deberían poder cambiar de empleador para escapar de condiciones de trabajo explotadoras y buscar empleos justos en los Estados Unidos.

"Yo hablaba con mis compañeras de trabajo sobre nuestros derechos para que pudiéramos defender nuestra dignidad. Pero me di cuenta que en ese ambiente, el miedo aún nos impedía defendernos como debería ser; miedo a perder nuestro trabajo, tener que regresar a México, y a no poder mantener a nuestras familias. Deseo que, como migrantes, no tuviéramos que estar atados a un empleador, sin poder cambiar de trabajo frente a condiciones injustas."

Nombre: Mayra

Visa: B-1

País de origen: México

Ubicación de empleo: Florida

Posición: Trabajadora domestica

Funciones: Trabajo doméstico, cocinera, tareas del hogar, cuidar mascota

Índice hombre/mujer en el lugar de trabajo: N/A

Mayra respondió a un anuncio en línea: una familia adinerada buscaba contratar una empleada doméstica de más de 35 años en su hogar en Florida, a través de una agencia de reclutamiento con base en México. A pesar de que la agencia le proporcionó poca información acerca del empleo, Mayra se sintió atraída por la posibilidad de ganar un salario de los Estados Unidos, muy por encima de lo que podría ganar como trabajadora doméstica en México. Ella solo entendió que su principal responsabilidad sería cuidar de los niños. Ella no sabía cuál sería su horario, ni el nombre de la familia, hasta que llegara a los Estados Unidos y comenzara a trabajar. Para evitar que cambiara de opinión antes de partir, los representantes de la agencia reclutadora retuvieron el pasaporte y visa de Mayra, devolviéndoselos el día de su vuelo. Sintiendo presión por una enfermedad en su familia y las preocupaciones financieras crecientes, Mayra confió en que la oportunidad valía la pena.

Una vez en Florida, Mayra se dio cuenta de que había sido engañada. Trabajando quince horas al día, le pagaban \$5 USD o menos. Además de cuidar a los niños, también se encargaba de hacer trabajo doméstico, incluyendo limpiar, cocinar hacer compras, y cuidar del perro. A Mayra solo le permitían salir de casa los domingos, después de pasear al perro, y ella tenía que decirle a su empleador dónde iba a estar todo el tiempo. A través de la manipulación psicológica, su empleador hizo sentir a Mayra desamparada de tomar acciones en contra de sus deplorables condiciones de trabajo. Ella tenía poco contacto con

el mundo exterior. Fue un mes después, cuando ella empezó a hablar con otras empleadas domésticas en su vecindario acerca de su situación, que Mayra se dio cuenta que sus empleadores estaban explotándola.

Mayra está decidida a asegurarse de que otros no estén sujetos a las condiciones que ella experimentó. Ella ahora está segura de que los empleadores entienden, y se aprovechan de las necesidades económicas de algunos trabajadores. Ella desea que las y los trabajadores migrantes tengan acceso a servicios legales, los cuales ella ha luchado por conseguir. Mayra también critica los tratos oscuros de parte de las agencias de reclutamiento y la falta de rendimiento de cuentas, y también cree que los reclutadores deben rendir cuentas por su papel en la explotación.

“La falta de información acerca de nuestros derechos y acceso a servicios legales nos deja en una posición vulnerable. Yo deseo poder decirles a otros trabajadores domésticos que deben luchar por compensaciones justas...Vale la pena informarse. Y saber que tienes derechos”

Nombre: Bárbara

Visa: J-1 Au Pair

País de origen: México

Ubicación de empleo: Ohio

Posición: Au Pair

Funciones: N/A

Índice hombre/mujer en el lugar de trabajo: N/A

Bárbara quería ser una au pair, pero nunca tuvo la oportunidad. En cambio, experimentó de primera mano cuán oscuro y burocráticos el proceso de reclutamiento J-1 puede ser. Barbara, originaria de México, estaba esperando viajar a los Estados Unidos a través del Programa Au Pair para aprender inglés y ganar experiencia profesional en el extranjero. Ella contactó a una de las pocas agencias patrocinadoras que tienen licencia para administrar la contratación y colocación de au pairs, las cuales cobran tarifas de participación tanto a posibles au pairs, como a familias anfitrionas.

Tres días después de haber llegado a los Estados Unidos para su entrenamiento de au pair requerido, los sueños de Bárbara se detuvieron. Por razones que aún no le quedan claras, el patrocinador de la agencia confrontó a Bárbara, acusándola de no ser apta para el trabajo, citando un medicamento que ella ya no tomaba. Habiendo sido inicialmente autorizada para participar en el programa, Bárbara quedó desconcertada. Ella se sintió como blanco y sola. Ella no tenía acceso a un abogado que pudiera defenderla, ni un doctor que pudiera hacer los exámenes médicos necesarios para llevar su caso. Ella quería localizar a su familia para pedir ayuda, pero no podía comunicarse con ellos debido a que no tenía acceso a un teléfono. En su casa, su familia batalló en contactarla y se preocupó cuando no recibieron respuesta de ella.

Después de un largo proceso legal que desafió a la agencia patrocinadora, Bárbara consiguió recuperar un porcentaje invertido en la cuota del programa. Con la intención de comenzar de nuevo, ella solicitó una vez más ser una au pair a través de una agencia con

licencia diferente. Barbara se enteró que la primera agencia la había acusado de abusar de su visa y presentaron un informe. Como resultado, Bárbara estaba marcada como delincuente. Hoy, Bárbara aboga por la transparencia en el reclutamiento de trabajadoras J-1. Ella argumenta que las agencias responsables de reclutar au pairs deben monitorear y responsabilizarse por las condiciones que prometen. También cree que el programa puede mejorar garantizando accesos legales y servicios de salud a las participantes del programa, proporcionando apoyo y educación independiente, sobre los derechos de las y los trabajadores.

“Ellos no dan la información correcta. Hay una falta de transparencia y credibilidad en el proceso de reclutamiento, y todos están interesados en dinero. Los reclutadores solo tratan de generar comisiones de los solicitantes.”

Nombre: “Leticia”

Visa: TN

País de origen: Guatemala

Ubicación de empleo: Massachusetts

Posición: Investigadora

Funciones: Investigar

Índice hombre/mujer en el lugar de trabajo: N/A

Leticia esperaba que trabajando en los Estados Unidos podría proveer una mejor vida a su joven hijo autista. Viviendo en Guatemala, ella encontró que había poca conciencia pública del autismo en escuelas públicas y programas, que no cubrían las necesidades de su hijo. Las pocas oportunidades de escuelas privadas disponibles eran más costosas de lo que podía pagar. Cuando una firma de biotecnología, en Massachusetts, le ofrece a Leticia, la posición temporal de investigadora, el salario mensual que le ofrecían estaba muy por encima de cualquier trabajo similar en Guatemala. Con una carta de apoyo de su posible empleador, Leticia ya podía solicitar una visa TN, la cual permite a los empleadores estadounidenses contratar trabajadores que poseen ciertas cualificaciones y habilidades para posiciones temporales. Con la promesa de un ingreso seguro, Leticia estaba dispuesta a cubrir los gastos de viaje y visa de ella y de su hijo, los cuales su empleador prometió reembolsar. Sin embargo, después de su llegada, Leticia descubrió que su trabajo no era lo que ella esperaba. En vez de un reembolso, su empleador empezó a deducir tarifas considerables de su sueldo por alquiler compartido, y otros costos, dejándola con \$400 al mes para vivir. Cuando ella trajo su dificultad económica a la atención de su empleador, él le dio un "bono infantil", solo para recuperar el dinero pocas semanas después. Su empleador, que también era su arrendador, se volvió verbalmente abusivo, y mantuvo los correos electrónicos de Leticia y su actividad en línea bajo vigilancia constante. Sintiendo aislada, explotada, y luchando para mantenerse, Leticia fue diagnosticada eventualmente con trastorno de estrés postraumático (PTSD).

Leticia eventualmente buscó asistencia legal, pero le dijeron que ella no tenía ningún recurso que no pusiera en peligro su estado de inmigrante. Temía tomar acciones legales. Atada a su empleador por los términos de la visa TN, la única opción de Leticia fue renunciar y buscar ayuda emocional para ella y su hijo.

"No hay libertad. Me sentí atrapada. El problema con el sistema de visa de trabajo es tu jefe te recuerda que te trajo a Estados Unidos. Yo nunca aplicaré para una visa de trabajo otra vez por el horror por el que he pasado. Estoy agradecida de tener la oportunidad de advertir a las mujeres sobre mi situación para que sepan que tienen el derecho a no ser mal tratadas."

Nombre: Claudia

Visa: J-1 Au Pair

País de origen: Colombia

Ubicación de empleo: Massachusetts

Posición: Au Pair

Funciones: Cuidar niños, trabajo doméstico básico

Índice hombre/mujer en el lugar de trabajo: N/A

Claudia estaba segura de que el programa J-1 Au Pair, la ayudaría a cumplir su deseo de viajar a los Estados Unidos y aprender inglés. Sus términos de empleo especificaban que ella trabajaría 45 horas por semana, proporcionando cuidado de niños, y que ella debía mantener la casa y su espacio personal razonablemente organizado. Una vez en el trabajo, Claudio sintió que su empleador se aprovechaba de ella; a menudo se le pedía que hiciera labores domésticas y administración, y frecuentemente sus semanas se excedían de 45 horas. Rara vez podría ella tomarse los fines de semana, como se había prometido inicialmente, porque vivir en la misma casa que sus empleadores significaba que ella estaba frecuentemente disponible. A Claudia nunca le pagaron por las horas extras que trabajó.

A los cuatro meses dentro del programa, el empleador de Claudia empezó a retener su pago. Cuando Claudia preguntó por su salario, su jefe se rehusó, diciendo que él había perdido su trabajo. Él se molestó, incluso hostil, e hizo llamadas amenazantes. Cuando su empleador restringió el acceso de Claudia a internet, ella se sintió aislada y asustada. Claudia reportó el incidente con su asesor local de cuidado de niños (LCC), quien le recordó a la familia que pagara. En respuesta, la familia puso la ropa de Claudia en una bolsa de basura y la echó de la casa. Ella tenía que permanecer en el hogar de LCC durante dos semanas y se le dio un ultimátum: ya sea encontrar otra familia anfitriona o arriesgarse a ser enviada de regreso a Colombia.

Claudia recomienda que el gobierno de los Estados Unidos monitoree de cerca el Programa de Au Pair J-1, y señala que la falta de supervisión significa que "las au pairs están siendo expuestas a familias que están abusando de otras au pairs". "Durante su empleo, Claudia sintió que tenía "absolutamente cero" protección, y ella insta al programa a reportar abusos desenfrenados a las autoridades. Ella también quiere que las dos familias y au pairs entiendan los derechos de las au pairs bajo la ley, especialmente con respecto a las horas extras y pagas.

"El programa necesita educar a las familias sobre cómo tratar a las au pairs y cuáles son las leyes con respecto a las au pairs [y] asegurarse de que entienden la ley y lo que significa abuso. Nunca supimos quién nos protegería."

Nombre: Silvia

Visa: H-2B

País de origen: México

Ubicación de empleo: Maryland

Posición: Procesador de mariscos / recolector de cangrejos

Funciones: Remover carne de cangrejo de las cochas.

Índice hombre/mujer en el lugar de trabajo: 50:50

El único empleo en la ciudad natal mexicana de Silvia es el procesamiento estacional de la cáscara de maíz para los tamales. Los procesos utilizan productos químicos fuertes y acres que muchos sospechan no son saludables; incluso entonces, esos trabajos son esporádicos y difícil de conseguir. Silvia necesitaba proveer para sus padres y dos hijos, y así, como muchas mujeres en su comunidad, ella decidió solicitar un trabajo procesamiento de trabajo de procesamiento de carne de cangrejo en la costa este de Maryland. El reclutamiento laboral fue políticamente desafiante, ya que muchas mujeres competían por los pocos lugares disponibles. El proceso de solicitud H-2B fue costoso y complicado, pero con la necesidad de apoyar a su familia, Silvia no tenía otra opción. Sin claridad en la información para distinguir entre reclutadores fraudulentos y verdaderos, Silvia perdió dinero en varias ofertas falsas. Fuera de diez intentos, Silvia logró obtener trabajo en los Estados Unidos cinco veces.

Mientras solicitaba diferentes trabajos, Silvia se dio cuenta de que los hombres y a las mujeres no se les ofrecían las mismas oportunidades: año tras año, la mayoría de los hombres tenían su opción de solicitar trabajos de procesamiento de mariscos H-2B o posiciones de cosecha H-2A, donde ganaban salarios más altos y vivienda gratis. Las mujeres simplemente eran asignadas limpiar cangrejos.

La discriminación siguió a Silvia a su lugar de trabajo en Maryland, donde descubrió que hombres y mujeres tenían asignados diferentes roles. Mientras que Silvia y otras trabajadoras migrantes raspaban la carne de cangrejo de las conchas dentadas, los hombres podrían levantar, vaciar y cocinar cubetas de cangrejos. Ella notó que sus colegas masculinos también trabajaron frecuentemente más horas en las tareas que les asignaban a hacer.

Durante su tiempo en Maryland, estar lejos de sus hijos tuvo un impacto emocional en Silvia. Si bien le hubiera gustado llevar a sus hijos a Maryland con ella, sabía que su salario no sería suficiente para mantenerlos financieramente. Después de pagar el alquiler y los gastos de comida, ella le enviaba el resto del sueldo a su familia. Ella desea que los hombres de su comunidad que tienen acceso a trabajos diferentes y mejor pagados utilicen su influencia para recomendar mujeres a sus empleadores.

“No nos gusta el trabajo, pero no nos quejamos. Por qué lo haríamos, si es lo único que hay”

Nombre: Johanna
Visa: J-1 Au Pair
País de origen: El Salvador
Ubicación de empleo: California, Nueva York
Posición: Au Pair
Funciones: Cuidar, bañar, alimentar niños.
Índice hombre/mujer en el lugar de trabajo: N/A

Johanna, una maestra, quería perseguir su sueño de trabajar con niños con discapacidades, pero ella no pudo encontrar empleo relevante en El Salvador. Luego de descubrir el Programa Au Pair J-1, ella pensó que sería una oportunidad para enfocarse en su campo mientras tenía una aventura. Leyendo la descripción del programa de intercambio cultural, estaba dispuesta a pagar la tarifa del programa requerida para la participación. Johanna creía, por la publicidad de la agencia patrocinadora, que ella sería considerada una "hermana mayor" en una familia estadounidense, y que ella podría ir a la escuela.

Antes de comenzar a trabajar cuidando de tres niños con una familia de acogida en Nueva York, le habían dicho a Johanna que tendría derecho a dos días de descanso cada semana. Sus nuevos empleadores pronto le informaron que, a parte de los días enferma, cualquier día libre debía ser solicitado y aprobado. Frente a tantos niños, uno de ellos autista requiriendo cuidado especial, Johanna sintió que nunca podría tomar un descanso. A pesar de que se suponía que el trabajo incluía habitación y comida, sus empleadores cocinaban para sí mismos, protegiendo su comida con etiquetas, y evitando llevarla al mercado. Sus empleadores le proporcionaron un subsidio semanal de \$ 20, con el que se esperaba que se alimentara a sí misma. Ella trajo sus problemas a la atención de su asesora local de cuidado infantil (LCC), que "no pareció importarle." Su ubicación y la falta de acceso al transporte la dejaron sintiendo aislada y sola. Nostálgica y constantemente preocupada por el dinero, ella luchó con su decisión de quedarse, pero se sentía avergonzada de volver a casa sin dinero y ninguna mejora en su inglés. Finalmente, harta de su situación, Johanna se fue cuatro meses antes de que su programa terminara.

Johanna desea que las agencias de reclutamiento J-1 sean transparentes en las expectativas tanto para las au pairs como para las familias anfitrionas, y que los empleadores deberían estar mejor educados. Su mayor frustración es que las agencias de contratación describen el programa de una manera poco realista, vendiendo "dos realidades diferentes" para familias y au pairs. Ella siente que a "ambas partes se les vende algo irreal; las familias piensan que están recibiendo niñeras más baratas, y las au pairs quieren explorar. La compañía dice que serás [un]par de manos extras, no un empleado".

"Cuando tú vienes a los Estados Unidos, tú piensas que conocerás personas, ganarás dinero y aprenderás inglés. Pero tú no puedes hacer nada de eso. Tú estás con un bebe todo el tiempo y ganando muy poco. Yo dejé el programa porque no estaba ayudándome a alcanzar mis metas por las cuales yo vine a los Estados Unidos."