



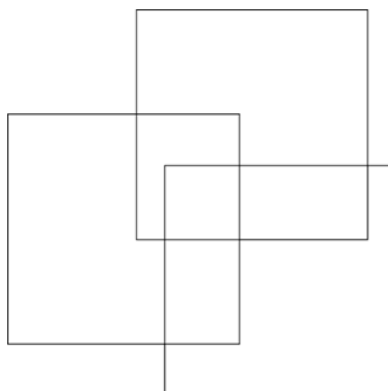
Oficina
Internacional
del Trabajo

Ginebra

Inclusión de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en la economía formal: implementación del Convenio 189 de la OIT

**Documento de referencia para la Reunión informal de los Ministros de
Trabajo y Asuntos Sociales organizada por la Presidencia irlandesa de la UE
durante la 102ª Sesión de la Conferencia Internacional de Trabajo**

Ginebra, 18 de junio de 2013



Introducción

En todo el mundo, numerosas trabajadoras y trabajadores domésticos padecen unas condiciones laborales precarias y no disponen de protección legal ya que la mayor parte del trabajo se desarrolla dentro del marco de la economía sumergida. Con el objetivo de reforzar la posición de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en 2011 la OIT adoptó el Convenio 189 relativo al Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

La Reunión ministerial de carácter informal propone tratar el Convenio 189 desde una perspectiva de futuro. La Reunión informal ofrecerá a los participantes una oportunidad para compartir las experiencias de las medidas actuales encaminadas a promocionar un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, incluidas las actividades de aplicación. Asimismo, se valorará en qué medida la implementación del Convenio 189 puede ayudar a salvar la distancia que existe en el sector del trabajo doméstico entre la economía sumergida y la economía formal; con especial hincapié en cómo se puede aprovechar el potencial de empleo del sector del trabajo doméstico, cada vez mayor a la vista de las tendencias demográficas, para crear puestos de trabajo de calidad para las trabajadoras y los trabajadores domésticos dentro de la economía formal.

El nuevo Convenio para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT (n.º 189) y la Recomendación (n.º 201) de 2011 han dirigido la atención sobre un grupo de trabajadoras y trabajadores que había permanecido, en gran medida, al margen de la formulación de políticas públicas. El amplio interés por estos instrumentos históricos marca un cambio paradigmático que se representa en el consenso global de reconocer el trabajo doméstico como una profesión y un sector por derecho propio.

Las nuevas pautas identifican las necesidades de protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y fomentan la integración efectiva del trabajo doméstico en el orden del día del trabajo decente. Por lo tanto, la protección de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos se sitúa dentro del contexto de creación de oportunidades de empleo decente y, con carácter más general, de promoción de un desarrollo social y económico sostenible, a la vista del aumento de la demanda de servicios de cuidado y tareas domésticas. En este contexto, el desarrollo de estrategias eficaces de formalización e implementación constituye un reto clave.

Trabajo doméstico: características y problemas

Características y tendencias

El trabajo doméstico es un sector importante en expansión. Los cálculos de la OIT situaron al número de trabajadoras y trabajadores domésticos en todo el mundo en 52,6 millones en 2010. Para ser una única categoría ocupacional, representa una mano de obra tan grande como la de países como México, Nigeria o Vietnam. Además, las cifras han aumentado en más de 19 millones desde 1995, cuando el cómputo global de trabajadoras y trabajadores domésticos era de 33,2 millones. Ambos datos son cálculos conservadores y es probable que subestimen el verdadero alcance del trabajo doméstico, ya que el recuento de los trabajadores domésticos

suele quedarse corto en las encuestas de mano de obra. En estos datos tampoco se incluye a las trabajadoras y los trabajadores domésticos de menos de 15 años.

Aunque el sector del trabajo doméstico suele ser menor en los países desarrollados, los datos disponibles sugieren que su importancia también está aumentando en estos países, probablemente a causa del mayor número de mujeres que acceden al mercado laboral y al envejecimiento de las poblaciones, factores ambos que se traducen en una mayor demanda de servicios de cuidado y tareas domésticas. Aunque las situaciones pueden variar, una gran parte del trabajo doméstico está realizado por mujeres migrantes. Casi una quinta parte de las mujeres trabajadoras en los 27 Estados Miembros de la Unión Europea con nacionalidad de países terceros están contratadas en hogares particulares, frente al 1% de mujeres con nacionalidad de algún país de la Unión Europea.

Problemas de igualdad de género

Una característica prácticamente universal del trabajo doméstico es que lo realizan fundamentalmente las mujeres. Más del 80% de la mano de obra doméstica son mujeres y niñas. Entre las mujeres con empleo remunerado, el 7,5% del total mundial trabaja en el sector doméstico, porcentaje mucho mayor en algunas regiones (26,6% en América Latina y el Caribe y 31,8% en Oriente Medio). Por lo tanto, mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos es un punto de entrada estratégico para solventar la desigualdad entre géneros en el mundo laboral y la sociedad al conferir derechos a un gran número de mujeres trabajadoras. Los servicios del trabajo doméstico también constituyen un medio importante para reconciliar el trabajo y la familia, lo cual resulta clave para alcanzar la igualdad laboral entre géneros, especialmente dentro del contexto del envejecimiento demográfico y la reducción de los presupuestos destinados al bienestar público.

Aunque el trabajo decente en el ámbito doméstico significaría mejores puestos de trabajo para los millones de mujeres del sector, también implicaría eliminar la dependencia de los servicios de trabajo doméstico para lograr que la reconciliación entre trabajo y familia sea a costa de las mujeres contratadas en el sector doméstico. De hecho, numerosas trabajadoras domésticas son migrantes que dejaron a sus familias para poder mantenerlas. Asimismo, es necesario tratar las desigualdades en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado en el hogar entre hombres y mujeres, y la segregación ocupacional del mercado de trabajo, que refuerza la percepción de que el trabajo doméstico no es "trabajo real", así como la subestimación basada en géneros del trabajo de las mujeres, a pesar de su valor económico y social.

Migración para realizar trabajos domésticos

En algunas regiones, la demanda de servicios domésticos se cubre, en gran medida, con trabajadoras y trabajadores migrantes, aunque no siempre se disponga de datos estadísticos en este sentido. La migración laboral para realizar trabajos domésticos es un fenómeno tanto norte-sur como sur-sur. La baja consideración del trabajo doméstico como ocupación y las condiciones laborales precarias continúan siendo un obstáculo para atraer a trabajadores locales a este sector. Al mismo tiempo, las desigualdades de ingresos de unos países a otros y las disparidades en los perfiles de cualificación de la mano de obra constituyen los principales motores que impulsan a miles de mujeres a migrar para buscar trabajo en el sector doméstico. Incluso cuando no existen canales de migración habituales, el sector del trabajo doméstico

absorbe un número elevado de trabajadores migrantes, incluidos trabajadores de segunda generación e indocumentados. Los debates recientes sobre migración y desarrollo han puesto de manifiesto la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores domésticos como un medio de maximizar el potencial del trabajo doméstico tanto en los países de origen como en los de destino.

Vulnerabilidad ante la explotación y los abusos

Los servicios domésticos han sido prestados tradicionalmente por personas que carecían de otros medios de subsistencia. Este hecho sigue siendo cierto hoy en día, a pesar de que las sociedades se alejan de los sistemas feudales o basados en clases para adoptar una organización social basada en el reconocimiento de la igualdad de derechos y la dignidad. No obstante, los grupos sociales desfavorecidos siguen siendo categorías de trabajadores muy vulnerables, especialmente en el trabajo doméstico. Los motivos incluyen los desequilibrios de poder con los beneficiarios de sus servicios y el hecho de que el trabajo doméstico se realiza en el ámbito privado. Dado que son muchas las trabajadoras y los trabajadores que siguen percibiendo sus acuerdos como personales o una especie de amistad, en lugar de una relación de trabajo, suelen ocultar abusos y explotación que son difíciles de abordar.

En muchos casos, las trabajadoras y los trabajadores domésticos son víctimas de un salario bajo, un horario demasiado extenso, la falta de un día de descanso semanal y, en ocasiones, abusos físicos, psicológicos o sexuales o restricciones de su libertad de movimiento. Los factores que originan estas prácticas suelen ser la ausencia de reconocimiento del trabajo doméstico como un empleo, las lagunas en la legislación laboral (o desconocimiento y aplicación de las leyes respectivas) o debilidad en la gobernanza de la migración laboral. La explotación y el abuso de las trabajadoras y los trabajadores domésticos también pueden reflejar una discriminación por sexo, raza y origen social (incluidas las castas) u otros motivos. En el caso de las tareas domésticas y de cuidado, la subestimación basada en el género se encuentra, con frecuencia, entre los motivos por los que el trabajo doméstico constituye una de las ocupaciones con menor remuneración.

El trabajo doméstico es uno de los tres sectores con la prevalencia más elevada de tráfico de personas para la explotación laboral y, en este sector la mano de obra infantil sigue siendo objeto de una seria preocupación. La vulnerabilidad de los trabajadores migrantes tiene su origen en, entre otros factores, los precarios procesos de contratación y migración, especialmente cuando participan intermediarios o agencias sin escrúpulos que no están sujetos a regulación, los acuerdos sobre la residencia y el funcionamiento de sistemas de apadrinamiento.

Mejora de la protección: del empleo informal al formal

Conseguir un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos pasa, en gran medida, por abordar la informalidad y sus efectos negativos. El trabajo doméstico es un sector en el que la informalidad se manifiesta de diversas formas, cada una de las cuales constituye un punto de entrada potencial para promocionar la transición del empleo informal al formal. Aunque no existe un planteamiento único para todas las situaciones, la formalización tiene efectos positivos para empleados y empleadores, así como desde la perspectiva del mercado laboral y la política social. A pesar de que existe una amplia experiencia nacional en materia de

regulación y formalización del trabajo doméstico, sigue siendo necesario un esfuerzo continuo para evaluar el impacto y para desarrollar y compartir los conocimientos sobre las intervenciones y las herramientas fructíferas. En este sentido, es importante mejorar la información estadística sobre el sector del trabajo doméstico y la investigación sobre las condiciones imperantes y sobre las necesidades de trabajadores y empleadores por igual.

Subsanación de las lagunas en la legislación laboral

Aunque el trabajo doméstico se contempla en la legislación laboral y social de numerosos países, siguen existiendo importantes lagunas. Las investigaciones de la OIT revelan que solo el 10% de todos los trabajadores domésticos están incluidos por la legislación laboral general en la misma medida que el resto de los trabajadores. Por el contrario, más de un cuarto –29,9% o unos 15,7 millones de trabajadores domésticos– se encuentran totalmente excluidos del ámbito de la legislación nacional en materia de trabajo. Entre estos extremos, existen regímenes intermedios. Las exclusiones y la cobertura parcial de la legislación laboral tienen como consecuencia una protección más débil en determinados países para los trabajadores domésticos de varias zonas importantes, incluido el horario laboral, el salario mínimo y la protección de la maternidad.

Lagunas en la protección legal: ejemplos

Horario laboral: más de la mitad de toda la carga de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos no está cubierta por ningún límite de horas semanales de trabajo normales en la legislación nacional, y aproximadamente el 45% no tiene derecho a periodos de descanso semanales.

Salarios mínimos: solo la mitad de todas las trabajadoras y los trabajadores domésticos disfrutan de una protección de salario mínimo en las mismas condiciones que los demás trabajadores/as, y un 5,9% tiene derecho a salarios mínimos inferiores. Esto significa que un 42,6% de las trabajadoras y los trabajadores domésticos de todo el mundo no se benefician de una protección de salario mínimo.

Protección de la maternidad: en la actualidad, más de un tercio de todas las trabajadoras domésticas no tienen derecho a una baja por maternidad ni a las prestaciones económicas asociadas a la maternidad. Esto constituye un motivo de preocupación especial ya que la mayor parte del trabajo doméstico lo realizan mujeres.

Creación de conciencia, facilitación e incentivos

Incluso cuando el trabajo doméstico está reconocido y regulado por ley, los trabajadores implicados no suelen beneficiarse en la práctica de los derechos y las protecciones que les ofrece la ley. Los trabajadores y los empleadores suelen abstenerse de debatir o ni siquiera acordar los términos y las condiciones fundamentales del empleo; o no los hacen constar por escrito, especialmente cuando partimos de la base de que no se consideran a sí mismos como "trabajadores" o "empleadores". La información y la creación de conciencia mediante medios eficaces e innovadores son fundamentales para abordar esta cuestión.

Se están empleando diversos enfoques para fomentar que las partes formalicen su relación laboral. Los contratos y las declaraciones de los pormenores por escrito de conformidad con los requisitos legales y los acuerdos adicionales facilitan que las partes comprendan sus derechos y obligaciones. Asimismo, constituyen la base para solventar las diferencias, en su caso. De igual modo, los registros prácticos de las horas trabajadas, las declaraciones de salarios, los libros de trabajo y la supervisión o el registro de los contratos también pueden resultar de utilidad en este sentido.

Los empleadores, así como los trabajadores, pueden optar conscientemente por permanecer fuera de los marcos formales que existen (p. ej. no declarar su trabajo a las instituciones de la seguridad social). Para abordar la cuestión del trabajo no declarado, se han obtenido resultados positivos con planteamientos a varios niveles que se centran en el cumplimiento, así como en los incentivos y la reducción de la carga administrativa. En diversos países, como por ejemplo Francia, se están utilizando estrategias que se basan en los incentivos económicos y fiscales para la formalización o que utilizan procedimientos simplificados para el pago de las contribuciones a la seguridad social en los que se tienen en cuenta las características específicas del sector del trabajo doméstico (por ejemplo, permiten la acumulación de trabajo de varios hogares). Con relación a las trabajadoras y los trabajadores migrantes, se puede fomentar el acceso a los derechos de la seguridad social, así como su conservación o portabilidad.

La formalización también se puede alcanzar a través de la mejora de los servicios de intermediación y sistemas que desarrollen y certifiquen la cualificación (establecidos, por ejemplo, en Bélgica y Francia) y que, a su vez, repercutan en servicios de mejor calidad. Las políticas de formalización son efectivas en sistemas que favorecen las relaciones de empleo directo entre los trabajadores y los miembros de las familias, sistemas en los que intervienen empleadores terceros con forma de organizaciones públicas o privadas, así como cooperativas.

Creación de mecanismos de cumplimiento

Garantizar el cumplimiento y la aplicación de las leyes y los reglamentos por los que se rige el trabajo doméstico suele considerarse un reto. La naturaleza informal del trabajo doméstico y el hecho de que se realice en los domicilios particulares, en lugar de en fábricas, oficinas o talleres, plantea problemas específicos. No obstante, es esencial superar estos retos para que las leyes y las políticas en materia de trabajo doméstico surtan los efectos deseados. La ausencia de mecanismos de cumplimiento y aplicación no solo fomenta el trato injusto y la explotación, sino que también impide las respuestas eficaces ante violaciones graves, incluido el trabajo infantil y forzado.

Es probable que las estrategias de cumplimiento sean más eficaces cuando se basan en una combinación de planteamientos, campañas informativas de amplio alcance y esfuerzos para la formalización de la relación laboral. Las leyes y los reglamentos en materia de trabajo doméstico que se han adoptado recientemente en varios países apelan a la administración laboral para que inicie políticas activas de difusión de la información. Las inspecciones laborales de distintos países, como por ejemplo Costa Rica, Irlanda, Sudáfrica y Uruguay, se han centrado específicamente en el sector del trabajo doméstico y han acumulado una valiosa experiencia en este ámbito.

Aunque los procesos de denuncias individuales y el acceso a los tribunales son importantes, los planteamientos basados únicamente en las denuncias parecen ser insuficientes, ya que los trabajadores domésticos suelen ser reticentes a presentar denuncias contra sus empleadores y con frecuencia carecen de la información y la capacidad para presentar denuncias formales. Este suele ser el caso cuando las trabajadoras y los trabajadores están aislados lingüística o culturalmente, su condición de residente está vinculada a su condición laboral o viven y trabajan en situación de irregularidad en un país distinto al suyo.

Organizaciones de trabajadores y de empleadores

En el Convenio 189 se destacan las consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores como un elemento central para diseñar e implantar medidas que promuevan el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Las acciones por parte de organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como la cooperación entre ellas, incluidos los convenios colectivos, los códigos de conducta y los servicios a sus miembros en países como Francia, Uruguay y Zambia son buenos ejemplos de cómo estas organizaciones pueden contribuir a promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico. La Confederación Sindical Internacional (CSI) y sus afiliados han desarrollado una campaña de amplio alcance para respaldar el Convenio 189 y han colaborado con organizaciones especializadas de la sociedad civil con este fin.

Impulso en favor del cambio

En su Resolución de 2011 sobre las medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de todo el mundo, que fue adoptada junto con los instrumentos del trabajo doméstico, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció la urgencia de garantizar unas condiciones laborales decentes para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. La llamada de la OIT en favor del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos ha sido compartida y respaldada por las Naciones Unidas y diversas organizaciones y foros internacionales. En la Unión Europea, el Consejo, la Comisión y el Parlamento Europeo han tomado medidas para promover la ratificación y la implementación del Convenio 189.

Desde 2011, el Convenio 189 y la Recomendación 201 se han comenzado a utilizar como punto de partida eficaz para nuevos trabajos orientados a reforzar las leyes y políticas nacionales o han proporcionado un nuevo impulso a las iniciativas en curso que se pueden consultar más adelante. Uruguay, Filipinas, Mauricio, Nicaragua, Italia, Bolivia y Paraguay han ratificado el Convenio (el 25 de mayo de 2013), mientras otros países se preparan para hacerlo. En Alemania, el *Bundestag* aprobó la ratificación el 17 de mayo de 2013.

Iniciativas para reforzar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos: algunos ejemplos recientes

Desde la adopción del Convenio 189 y la Recomendación 201, son numerosos los países que han tomado medidas para mejorar el marco nacional por el que se rigen las condiciones y los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos:

Argentina: una nueva ley define los derechos laborales del trabajo doméstico, incluido el pago de horas extraordinarias, el tiempo libre y las bajas por enfermedad o maternidad.

Bahréin: en virtud del Código Laboral de 2012, se aplican por primera vez determinadas disposiciones a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, por ejemplo aquellas relativas a los contratos y a la resolución de conflictos.

Brasil: una enmienda constitucional que entró en vigor en abril de 2013 concede a los trabajadores domésticos los mismos derechos que a los demás trabajadores.

Costa Rica: la inspección de trabajo ha elaborado un protocolo relativo al sector del trabajo doméstico.

India: en la nueva legislación federal contra el acoso sexual en el trabajo se han incluido a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El Ministerio de Trabajo ha elaborado un borrador para una estrategia nacional en materia de trabajo doméstico.

Irlanda: la Autoridad Nacional de los Derechos de Empleo (NERA, por sus siglas en inglés) implantó un programa piloto centrado en el cumplimiento en el sector del trabajo doméstico.

Marruecos: en mayo de 2013, el Gobierno aprobó un borrador de ley por el que se regulan las condiciones de trabajo y empleo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y prohíbe la contratación de menores de 15 años en este sector.

Namibia: se ha creado una comisión salarial para fijar los salarios mínimos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Filipinas: una nueva y amplia Ley del Trabajo Doméstico define los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y trata, entre otras cuestiones, los contratos escritos, los salarios mínimos, la seguridad social y la edad mínima de contratación.

España: un nuevo decreto, que sustituye a la legislación anterior en materia de trabajo doméstico, ha presentado mejoras relacionadas con los salarios mínimos, el horario laboral, la indemnización por despido entre otras cuestiones.

Tanzania: se está realizando un estudio diseñado recientemente para evaluar la situación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el país. El estudio piloto contribuirá a la elaboración de una metodología de evaluación que puedan utilizar otros países.

Tailandia: nuevos reglamentos amplían al trabajo doméstico las disposiciones de la legislación laboral, incluido el día de descanso semanal, las vacaciones anuales y la baja por enfermedad, así como la prohibición de contratar a niños menores de 15 años.

La estrategia de la OIT para la acción

A modo de seguimiento de los instrumentos y la resolución de 2011 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la acción de la OIT sobre el trabajo decente para dichos trabajadores se está implementando con arreglo a una estrategia exclusiva (2011-2014). El respaldo de la OIT se proporciona tanto a los países cuyo objetivo es ratificar el Convenio 189 como a aquellos que no consideran dicha ratificación en la actualidad.

El respaldo de la OIT se centra en el desarrollo e intercambio de conocimientos, las reformas legislativas e institucionales y la creación de capacidades relacionadas, la promoción de las organizaciones colectivas de trabajadores domésticos y de empleadores y la concienciación y el apoyo. En la actualidad se presta asistencia técnica en materia de trabajo doméstico en 20 países. Durante el periodo 2012-2013 se han celebrado o están previstos diversos foros regionales tripartitos de intercambio de conocimientos sobre el trabajo doméstico. En cada encuentro se trata un aspecto seleccionado de la política, incluidas las inspecciones laborales, los salarios y el horario laboral, la ampliación de la protección legal, la seguridad social y el fomento de las organizaciones colectivas. La OIT colabora estrechamente con diversas organizaciones e instituciones internacionales, incluida ONU Mujeres, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE).

Puntos de debate propuestos

1. *Evaluación del progreso mediante el intercambio de experiencias:* ¿qué medidas e iniciativas han emprendido los países participantes para ayudar a las trabajadoras y los trabajadores domésticos a mejorar la calidad de los trabajos y la estabilidad del empleo?
2. *Información y cumplimiento:* ¿cuáles son las oportunidades y los retos en el ámbito nacional para promocionar el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, especialmente mediante la información a los hogares, los proveedores de servicios; y las trabajadoras y los trabajadores domésticos sobre sus derechos y obligaciones y la implementación de estrategias eficaces de cumplimiento?
3. *Aprovechamiento del potencial de empleo en el sector del trabajo doméstico:* ¿qué políticas e iniciativas se han implantado, o están previstas, para seguir fomentando el crecimiento del sector del trabajo doméstico, a la vista de las tendencias demográficas, a fin de crear trabajos de calidad en la economía formal?
4. *Promoción del diálogo social:* ¿cómo se puede reforzar la voz de las trabajadoras y los trabajadores domésticos mediante una mayor participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores y el aprovechamiento del papel que desempeñan las organizaciones especializadas de la sociedad civil?
5. *El camino por recorrer:* ¿cómo puede beneficiarse la ratificación e implementación del Convenio 189 de las políticas e iniciativas que ya existen?

Fuentes

EUROSTAT (2011). *Migrants in Europe: A statistical portrait of the first and second generation*, (Migrantes en Europa. Retrato estadístico de la primera y la segunda generación), edición 2011, (Luxemburgo).

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2011). *Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for the European Union and its Member States* (Migrantes en situación irregular empleados en el servicio doméstico: retos en el ámbito de los derechos fundamentales para la Unión Europea y sus Estados miembros) (Viena).

OIT (2013a). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, (Trabajadores domésticos en el mundo: estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal) (Ginebra).

- (2013b). *Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions* (Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas) (Ginebra).

- (2013c). *Tricked and trapped: Human trafficking in the Middle East* (Engañados y atrapados: la trata de personas en Oriente Medio) (Beirut).

- (2012). *ILO global estimate of forced labour: Results and methodology* (Estimación mundial sobre el trabajo forzoso: resultados y metodología) (Ginebra).

En el portal web global de la OIT se puede consultar información adicional sobre el trabajo doméstico:

www.ilo.org/domesticworkers