



▶ Prácticas prometedoras para la contratación equitativa

Abril de 2021

Código de conducta para la contratación equitativa de trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes filipinos en Hong Kong (China)

Aspectos esenciales

- ▶ Asociaciones de agencias de contratación de Filipinas y Hong Kong (China) adoptan un Código de Conducta sobre la contratación equitativa de trabajadoras y trabajadores domésticos filipinos para trabajar en Hong Kong (China)
- ▶ Un sistema de información en línea de las trabajadoras y los trabajadores permite supervisar el cumplimiento de los principios del Código y determinar qué medidas correctivas son necesarias
- ▶ Ante la falta de inspecciones laborales de las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en los entornos domésticos, el sistema de información de los trabajadores en línea permite controlar el bienestar de los trabajadores
- ▶ El etiquetado de prácticas de contratación equitativas sirve de impulso para que otras agencias se manifiesten al respecto

Foco

Pilar de la Iniciativa: Promoción de prácticas empresariales equitativas

Sector: Trabajo doméstico

País: Filipinas, Hong Kong (China)

Organizaciones responsables: The Fair Hiring Initiative Inc. (TFHI), en colaboración con la Asociación de Agencias de Mano de Obra de Hong Kong (AHKMA) y la Sociedad Reclutadores Homologados de Hong Kong en Filipinas (SHARP)

Descripción de la práctica

Tras el trabajo de promoción de los Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa, en junio de 2019 se logró un hito mundial cuando la Asociación de Agencias de Colocación de Hong Kong (AHKMA) y la Sociedad de Reclutadores Homologados de Hong Kong en Filipinas (SHARP) firmaron por vez primera un Código de conducta sobre contratación equitativa de trabajadoras y trabajadores domésticos de Filipinas en Hong Kong (China). Ambas asociaciones se han comprometido a hacer cumplir el Código y pretenden acreditar su cumplimiento mediante una encuesta a los trabajadores.

En la Fase II del Programa FAIR de la OIT y en The Fair Hiring Initiative (TFHI) se apoyó la iniciativa de crear un sistema de información en línea para las trabajadoras y los trabajadores, el cual supervisa el cumplimiento de los principios del Código por parte de las agencias de contratación y el compromiso de la AHKMA y la SHARP. Se elaboraron preguntas para la encuesta en sintonía con los principios básicos del Código de Conducta (que están en consonancia con los Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa). Los resultados y el análisis de la encuesta piloto sobre las opiniones de los trabajadores informarán a ambas



El Sr Jalilo Dela Torre, agregado laboral de Filipinas, da la bienvenida a los participantes durante la firma del Código de Conducta de la AHKMA y la SHARP en junio de 2019. © OIT

asociaciones de contratación sobre las experiencias de contratación de los trabajadores que han colocado e determinarán un plan de medidas correctivas para hacer frente a los problemas de contratación en el corredor.

Prueba de impacto/de progreso

Si bien el Código de conducta y la formación previa sobre contratación equitativa resultan prometedores, su significado aumentará gracias a un mecanismo de seguimiento que comprende una encuesta a los trabajadores, un sistema de información de referencia y un plan de medidas correctivas. Sin embargo, debido a las restricciones por la Covid-19, la encuesta ha quedado en suspenso, lo que ha retrasado la recopilación de los necesarios testimonios que demuestren que la práctica está cambiando la vida de los trabajadores y trabajadoras migrantes. Una vez realizada, la encuesta nutrirá un sistema de información de referencia que, a su vez, servirá de base para el Plan de medidas correctivas de la AHKMA y la SHARP. La información de referencia sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el corredor Filipinas-Hong Kong (China) también será útil para otros sectores en otros países de destino, incluido el impacto de la COVID-19 en estos corredores de contratación.

Otras características prometedoras

No discriminación/inclusión de migrantes a los que es difícil llegar y/o que son extremadamente vulnerables

Esta iniciativa pone la mirada en el control de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en el ámbito doméstico, un lugar de trabajo que de otro modo resulta inaccesible para la inspección de trabajo.

Potencial de reproducción o ampliación

Esta iniciativa voluntaria pone de relieve lo que el etiquetado de prácticas de contratación equitativas puede hacer para distinguir entre agencias de contratación buenas e inescrupulosas y con ello sirve de acicate para el cambio (actualmente, una de cada ocho agencias de contratación de Hong Kong (China) pertenecen a la AHKMA). Otras asociaciones de agencias de contratación se han interesado por elaborar un Código de Conducta similar, lo que ofrece la perspectiva de contar con un etiquetado colectivo de buenas prácticas de contratación.

Recursos

[Agencias de Filipinas y Hong Kong firman un código de contratación equitativa](#)

[AHKMA & SHARP – Firma ceremonial del Código de conducta](#)

[Texto del Código de conducta](#)

[Principios generales y directrices de la OIT para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos.](#)

Cinco años de la Iniciativa para la Contratación Equitativa

- Esta práctica prometedora forma parte de una serie, siendo el resultado de un ejercicio de evaluación emprendido cinco años después del lanzamiento de la Iniciativa para la Contratación Equitativa (la Iniciativa).
- El objeto de la Iniciativa es garantizar que las prácticas de contratación en los planos nacional y transfronterizo se basen en las normas del trabajo, se elaboren mediante el diálogo social y garanticen la igualdad de género. En concreto, que dichas prácticas:
 1. Sean transparentes y se regulen, vigilen y apliquen de manera efectiva;
 2. Protejan los derechos de todas las personas trabajadoras, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y prevengan la trata de personas y el trabajo forzoso;
 3. Inspiren y respondan de manera eficaz a las políticas de empleo y a las necesidades del mercado de trabajo, incluso en lo relativo a la recuperación y la resiliencia.

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org